

**UCHWAŁA NR 3/12/2023**

**NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA MURAPOL S.A. W BIELSKU-BIAŁEJ**

**podjęta w dniu 5 grudnia 2023 r.**

**w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

**§ 1**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie MURAPOL S.A. w Bielsku-Białej („Spółka”), działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, niniejszym przyjmuje ujednoliconą nową treść polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Spółki o treści jak w załączniku do Uchwały.

**§ 2**

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą dopuszczenia co najmniej jednej akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym”.

Liczba akcji, z których oddano ważne głosy: 40.000.000

Procentowy udział akcji, z których oddano ważne głosy, w kapitale zakładowym: 98,04%

Łączna liczba ważnych głosów: 74.000.000

Liczba głosów „za” przyjęciem uchwały: 74.000.000

Liczba głosów „przeciw” podjęciu uchwały: 0

Liczba głosów „wstrzymujących się”: 0

## ZAŁĄCZNIK DO UCHWAŁY

### POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ MURAPOL S.A. Z SIEDZIBĄ W BIELSKU-BIAŁEJ

#### 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1.1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Murapol S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania stosowany przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, 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.

1.2. 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 Murapol S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej;
<b>PPK</b>	oznacza pracownicze plany kapitałowe w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych;
<b>Rada Nadzorcza</b>	oznacza radę nadzorczą spółki Murapol S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej;
<b>Spółka</b>	oznacza Murapol S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej;
<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;

<b>Walne Zgromadzenie</b>	oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
<b>Zarząd</b>	oznacza zarząd spółki Murapol S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej.

## 2. OPIS I CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

- 2.1.** Zgodnie z przepisami Ustawy Polityka Wynagrodzeń określa zasady i ramy przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
- 2.2.** Podstawowymi zasadami i celami Polityki Wynagrodzeń są:
- (a) kompleksowe usystematyzowanie zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej przy zapewnieniu efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
  - (b) wspieranie realizacji 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.
- 2.3.** Realizacja strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki może nastąpić w szczególności poprzez:
- (a) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
  - (b) weryfikację spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości.
- 2.4.** System wynagradzania odzwierciedlony w niniejszej Polityce Wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu oraz pozostałych pracowników, w szczególności pełniących funkcje kierownicze w Grupie, ma wspólne podstawowe cechy, opierające się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia, co sprzyja dbałości o długoterminowy rozwój Spółki.
- 2.5.** Polityka Wynagrodzeń uwzględnia specyfikę wynagrodzeń Spółki i jej strukturę poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem obowiązków poszczególnych osób, świadczonych usług oraz odpowiedzialnością, która związana jest z pełnieniem tych funkcji.

## 3. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁKI

### UMOWY ZAWIERANE Z CZŁONKAMI ZARZĄDU

- 3.1.** Zgodnie z postanowieniami Statutu, członkowie Zarządu są powoływani na wspólną, pięcioletnią kadencję. Mandat członka Zarządu wygasa w przypadkach przewidzianych w Statucie i w obowiązujących przepisach prawa.

- 3.2.** Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane przez Spółkę na czas określony lub nieokreślony, przy czym obecnie obowiązujące umowy z członkami Zarządu zostały zawarte na czas nieokreślony.
- 3.3.** 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 pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu.
- 3.4.** Umowy zawierane z członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane przez Spółkę lub Członka Zarządu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego od trzech do dziewięciu miesięcy. W przypadkach określonych przepisami prawa pracy (w przypadku umów o pracę) lub w przypadkach enumeratywnie wskazanych w umowie zawartej z członkiem Zarządu lub wynikających z przepisów prawa cywilnego (w przypadku umów cywilnoprawnych), Spółka ma prawo do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku umów cywilnoprawnych do powodów uzasadniających rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia należy zaliczyć m.in.: naruszenie przez członka Zarządu obowiązku poufności lub zakazu konkurencji, naruszenie obowiązków wynikających ze spraw zastrzeżonych lub wyrządzenie istotnej szkody Spółce.
- 3.5.** 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). Umowa między Członkiem Zarządu a Spółką może zobowiązywać Członka Zarządu do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku prawnego. Niezależnie od tego, w zależności od treści stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką lub inną spółką z Grupy, Członek Zarządu może być zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy przez okres od 6 do 18 miesięcy od chwili ustania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką (lub spółkami Grupy).
- 3.6.** Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy po zaprzestaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy, Członkowi Zarządu przysługuje wyznaczona kwotowo lub odpowiadająca do 100% wynagrodzenia zasadniczego rekompensata pieniężna w postaci odszkodowania za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w wysokości określonej w umowie zawartej z członkiem Zarządu. W okresie wyznaczonym postanowieniami umowy łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Spółka ma prawo zwolnić członka Zarządu z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej lub skrócić okres jego obowiązywania. Zwolnienie skutkuje utratą przez Członka Zarządu prawa do odszkodowania oraz zwolnieniem Członka Zarządu z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy. Ponadto po ustaniu stosunku prawnego zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem wyznaczonego postanowieniami umowy terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz lub niewywiązywania się przez Spółkę z obowiązku wypłaty odszkodowania.

- 3.7.** Członkowie Zarządu mogą ponadto wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz Spółki oraz spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez nich 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 powołaniem do pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki. Umowy, na podstawie których członek Zarządu świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy, są zawarte na warunkach rynkowych.
- 3.8.** Z tytułu wykonywania pracy lub świadczenia na rzecz Spółki lub spółek z Grupy innych usług na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej Członkowi Zarządu może przysługiwać zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne. Ponadto Członkowi Zarządu przyznane może zostać dodatkowe wynagrodzenie miesięczne w postaci części zmiennej oraz premii lub nagród okresowych, których przyznanie oraz wysokość zależą od decyzji spółki z Grupy.

### **WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

- 3.9.** Wynagrodzenie członka Zarządu Spółki, w zależności od postanowień łączących go ze Spółką umów, może składać się z następujących składników:
- (a) stałego wynagrodzenia miesięcznego;
  - (b) zmiennego wynagrodzenia miesięcznego;
  - (c) premii rocznej;
  - (d) innych świadczeń pieniężnych oraz niepieniężnych.
- 3.10.** Proporcje między wynagrodzeniem stałym i zmiennym, w tym Premią Roczną, członków Zarządu Spółki są uzależnione od wyników finansowych Spółki, wyników operacyjnych oraz innych szczególnych okoliczności mających istotny wpływ na funkcjonowanie Spółki oraz zaangażowania Członków Zarządu, które stanowią podstawę do przyznania premii.

#### ***Stale wynagrodzenie miesięczne***

- 3.11.** Członkowie Zarządu otrzymują stałe wynagrodzenie miesięczne z tytułu wykonywania obowiązków Członka Zarządu lub świadczenia innych usług na rzecz Spółki. Kwota wynagrodzenia zależy od funkcji sprawowanej przez danego Członka Zarządu, zakresu obowiązków lub świadczonych usług oraz indywidualnego doświadczenia zawodowego.
- 3.12.** Stałe wynagrodzenie miesięczne określone na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub stosunku powołania jest wypłacane Członkom Zarządu miesięcznie w terminach i na zasadach wynikających z umowy lub uchwały stanowiącej podstawę powołania.

#### ***Zmienne wynagrodzenie miesięczne***

- 3.13.** Członkowi Zarządu może zostać przyznane dodatkowe zmienne wynagrodzenie miesięczne, którego wymiar wynika z bieżącego wykonywania obowiązków członka Zarządu oraz ponoszonych przez danego Członka Zarządu z tego tytułu doraźnych wydatków.

#### ***Premia roczna***

- 3.14.** Członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne w postaci „**Premii Rocznej**”.

- 3.15.** Uzyskanie prawa do otrzymania Premii Rocznej uzależnione jest od oceny poziomu realizacji celów finansowych i niefinansowych w minionym roku obrotowym. Do celów finansowych mogą należeć m.in. poziom EBITDA, wysokość zysku Spółki oraz Grupy, jak również inne wskaźniki operacyjne właściwe dla obszaru odpowiedzialności Członka Zarządu. Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa w pkt 7.9, może określić szczegółowe warunki przyznania oraz wypłaty Premii Rocznej.
- 3.16.** Wysokość przyznawanej w danym roku obrotowym Premii Rocznej oraz stopień realizacji celów przez Członka Zarządu podlegają ocenie i decyzji Rady Nadzorczej. Decydując o przyznaniu Premii Rocznej Rada Nadzorcza bierze pod uwagę szczególne okoliczności mające istotny wpływ na funkcjonowanie Spółki oraz prace Zarządu. Wypłata Premii Rocznej uzależniona jest od podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą.
- 3.17.** Realizując powierzone cele, członkowie Zarządu są zobowiązani przestrzegać przyjętych w Spółce zasad związanych z interesem społecznym, w tym przyczynianiem się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowaniem działań nakierowanych na redukcję negatywnych skutków społecznych działalności spółki i ich likwidowanie.
- 3.18.** Zasady przyznawania Premii Rocznej nie przewidują mechanizmu odroczenia, czy też możliwości żądania przez Spółkę zwrotu Premii Rocznej.
- 3.19.** W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy Spółki oraz Grupy, członkowie Zarządu mogą otrzymywać dodatkowe świadczenia pieniężne o charakterze motywacyjnym od Spółki, akcjonariusza większościowego lub jego podmiotów kontrolujących pod warunkiem uprzedniego zatwierdzenia, po dokonaniu analizy całokształtu okoliczności, stosunku prawnego, na podstawie którego takie świadczenie będzie wypłacane przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa poniżej, może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania takiego świadczenia.
- 3.20.** Spółka może być zobowiązana do zapłaty odszkodowania umownego lub kary umownej w razie nieuzasadnionego rozwiązania zawartej z członkiem Zarządu umowy wymienionej w pkt. 3.3, w razie uchybienia terminom płatności wynagrodzenia stałego lub wystąpienia innych okoliczności wskazanych w umowie wymienionej w pkt. 3.3. Kwota odszkodowania lub kary umownej może wynieść do dziesięciokrotności ostatniego wynagrodzenia stałego powiększonego o kwotę wskazanych w umowie zmiennych składników wynagrodzenia, które byłyby należne członkowi zarządu.

### ***Świadczenia niepieniężne***

- 3.21.** Członkowie Zarządu uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności:
- (a) prawa do korzystania z pakietu opieki medycznej;
  - (b) prawa do korzystania w celach służbowych z samochodów służbowych;
  - (c) prawa do korzystania w celach służbowych z telefonów oraz laptopów służbowych;
  - (d) prawa do korzystania z kart sportowych umożliwiających korzystanie z obiektów sportowych;
  - (e) prawa do objęcia grupowym ubezpieczeniem życia i zdrowia pracowników i współpracowników Grupy Murapol,

przy czym powyższe świadczenia niepieniężne są fakultatywne i Członek Zarządu może z nich nie korzystać, bądź korzystać na zasadzie częściowej lub pełnej odpłatności.

- 3.22. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków im powierzonych.
- 3.23. 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.
- 3.24. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci PPK.
- 3.25. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.
- 3.26. Członkowie Zarządu są objęci grupowym ubezpieczeniem od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej oraz ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej zawodowej księgowych i osób wykonujących obsługę płac oraz ochrony prawnej.

#### **4. INSTRUMENTY FINANSOWE I DŁUGOTERMINOWE PLANY MOTYWACYJNE**

- 4.1. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
- 4.2. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o przyznaniu członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego o charakterze długoterminowym, w tym w formie instrumentów finansowych albo długoterminowego wynagrodzenia o charakterze finansowym, uzależnionego od wyników finansowych Grupy, gdzie uprawniony członek Zarządu nabywał będzie prawo do odpowiedniej części wynagrodzenia po upływie każdego kolejnego roku, który (i) wchodzi w horyzont czasowy takiego planu motywacyjnego oraz (ii) za który Spółka osiągnęła uzgodniony wynik finansowy.

#### **5. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI**

##### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

- 5.1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem postanowień Statutu dotyczących uprawnień osobistych w tym zakresie.
- 5.2. Długość kadencji członków Rady Nadzorczej określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki Wynagrodzeń członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
- 5.3. 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.

## **WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

- 5.4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie ryczałtowe z tytułu fizycznej obecności na posiedzeniu Rady Nadzorczej.
- 5.5. Wynagrodzenie wskazane w pkt. 5.4 powyżej wypłacane jest do dnia 10. każdego miesiąca następującego po miesiącu, w którym odbyło się posiedzenie.
- 5.6. W przypadku powołania do Rady Nadzorczej w charakterze członka niezależnego, w rozumieniu właściwych przepisów, członkowi takiemu może przysługiwać dodatkowe stałe miesięczne wynagrodzenie, ustalane i zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie.
- 5.7. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
- 5.8. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów poniesionych w związku z wykonywaniem powierzonych mu funkcji, w szczególności kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej, kosztów zakwaterowania i wyżywienia.
- 5.9. Członkowie Rady Nadzorczej są objęci grupowym ubezpieczaniem od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
- 5.10. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci PPK.
- 5.11. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

## **6. KONFLIKT INTERESÓW**

- 6.1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
- 6.2. W celu ograniczenia konfliktu interesów został wprowadzony stosownie do przepisów Ustawy podział kompetencyjny pomiędzy poszczególne organy Spółki (Zarząd, Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie) w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, w tym związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądem, oceną jej wykonania oraz czasowego odstąpienia.
- 6.3. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń w toku stosowania Polityki Wynagrodzeń, decyzje dotyczące wysokości i zasad wynagradzania Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza, a dotyczących Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.
- 6.4. Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej jest zobowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Spółki lub o możliwości powstania takiego konfliktu.

## **7. WDROŻENIE ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 7.1. Polityka Wynagrodzeń jest wewnętrznym aktem Spółki opracowanym zgodnie z przepisami Ustawy. Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd, przy wsparciu Działu Prawno-Korporacyjnego, oraz przy udziale Rady Nadzorczej. W trakcie prac nad ustanowieniem Polityki Wynagrodzeń uwzględniono praktykę rynkową obowiązującą na dzień jej sporządzenia. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie.



- 7.2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.
- 7.3. Zgodnie z art. 90d ust. 1 Ustawy za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
- 7.4. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza Spółki zobowiązana jest do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
- 7.5. 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.
- 7.6. Zgodnie z art. 90g ust. 1 Ustawy, za informacje zawarte w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta.
- 7.7. Polityka Wynagrodzeń podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki Wynagrodzeń częściej niż raz na cztery lata. Celem przeglądu jest uaktualnienie Polityki Wynagrodzeń i dostosowanie jej do regulacji prawnych, warunków rynkowych oraz sytuacji Spółki.
- 7.8. Z zastrzeżeniem poniższych postanowień, wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały.
- 7.9. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 Ustawy, w szczególności w zakresie określenia stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, w zakresie niezbędnym do ich przyznania i wypłaty, oraz w zakresie w jakim sprawy te nie zostały uregulowane w Polityce Wynagrodzeń, pod warunkiem, że uszczegółowienie takie będzie w granicach zakreślonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń oraz ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

## **8. ODSZCZEGÓLNIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 8.1. 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. Decyzję o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.

**8.4.** O zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.

**8.5.** 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.

## **9. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**9.1.** Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie.

**9.2.** Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.