

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRUPY KĘTY S.A.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. Definicje

Użyte w niniejszej Polityce poniższe słowa i wyrażenia mają następujące znaczenie:

- „Spółka” - Grupy Kęty S.A. z siedzibą w Kętach;
- „Zarząd” - Zarząd Spółki;
- „Rada Nadzorcza” - Rada Nadzorcza Spółki;
- „Polityka” - niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
- „Komitet” - Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej;
- „Segment Operacyjny” - część struktury Spółki lub Grupy nadzorowana przez jednego z Członków Zarządu zgodnie podziałem zadań i odpowiedzialności pomiędzy Członków Zarządu;
- „Grupa” - grupa kapitałowa w rozumieniu Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz.351 ze zm.), w której Spółka jest jednostką dominującą;
- „Przeciętne Miesięczne Wynagrodzenie” - przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za ostatni miesiąc kwartału poprzedzającego wypłatę wynagrodzenia;
- „Walne Zgromadzenie” - Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
- „GPW” - Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie;
- „Ustawa” - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- „KSH” - ustawa z dnia 15 września 2000 r. - kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.).

§ 2. Cel Polityki

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej została opracowana na podstawie art. 90d i n. Ustawy i określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy, w szczególności poprzez:
 - zapewnienie pełnego zaangażowania w pełnienie funkcji w Spółce;

- zapewnienie motywowania do realizacji przyjętych strategii oraz planów biznesowych przy rozsądnym i odpowiedzialnym ponoszeniu ryzyka;
- zapewnienie zainteresowania i związania z Grupą długoterminowo wysokiej klasy specjalistów;
- zapewnienie wysokości wynagrodzenia, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy, w tym Spółki, a także do poziomu odpowiedzialności;
- zapewnienie postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przy pełnieniu powierzonych w Spółce funkcji;
- zapewnienie przejrzystości systemu wynagradzania i braku dyskryminacji.

II. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 3. Sposób realizacji celów Polityki wobec Członków Zarządu

Polityka wspiera realizację jej celów poprzez ustalanie poziomu i składników wynagrodzenia Członków Zarządu z uwzględnieniem analiz rozwiązań stosowanych na rynku, uzależnionych od osiągniętych przez Grupę wyników finansowych i dynamiki notowań akcji Spółki na GPW.

§ 4. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu.
2. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie dwóch stosunków prawnych:
 - stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę;
 - powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
3. Rada Nadzorcza określa w drodze uchwały podstawy prawne stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu.
4. Członek Zarządu może być również zatrudniony przez spółkę Grupy lub powołany do pełnienia funkcji w zarządzie bądź radzie nadzorczej spółki Grupy.

§ 5. Warunki umów zawieranych pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu

1. Umowa o pracę pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu jest zawierana na następujących warunkach:
 - wymiar czasu pracy – pełen etat;
 - okres trwania umowy – czas nieokreślony;
 - okres wypowiedzenia:
 - trzymiesięczny - gdy wypowiadającym umowę o pracę jest pracownik;

- sześciomiesięczny - gdy wypowiedzającym umowę o pracę jest pracodawca;
 - w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę Członkom Zarządu może przysługiwać jednorazowa odprawa w wysokości do 6-krotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Odprawa nie przysługuje w przypadku, gdy bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę w Spółce, Członek Zarządu zostaje zatrudniony na podstawie umowy o pracę w którejkolwiek ze spółek Grupy.
 3. Z Członkami Zarządu zatrudnionymi przez Spółkę na podstawie umowy o pracę zawierane są umowy o zakazie konkurencji:
 - obligatoryjnie - w trakcie trwania stosunku pracy, bez możliwości jej rozwiązania;
 - w zależności od decyzji Rady Nadzorczej - po ustaniu stosunku pracy, przy czym:
 - zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy może obowiązywać przez okres od 12 do 15 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy ze Spółką;
 - odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji wypłacane jest w miesięcznych ratach przez okres trwania zakazu konkurencji
 - miesięczna rata odszkodowania wynosi od 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku trwania umowy o pracę do 50% wynagrodzenia zasadniczego, w żadnym jednak przypadku nie może być niższa od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy.

§ 6. Warunki powołania Członka Zarządu

1. Członek Zarządu zostaje powołany do Zarządu uchwałą Rady Nadzorczej na okres 3-letniej wspólnej kadencji.
2. Zasady powołania i odwołania Członka Zarządu określa Statut i przepisy KSH.

§ 7. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza określa poziom wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę, przy czym ustalając wysokość wynagrodzenia należnego Członkowi Zarządu z tytułu uczestnictwa w Zarządzie Spółki uwzględnia fakt, że Członkowie Zarządu mogą być dodatkowo zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub powołani do pełnienia funkcji w zarządzie w Spółce albo spółkach Grupy, w tym w ramach zarządzanego i nadzorowanego Segmentu Operacyjnego.
2. Niezależnie od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej.

3. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu nie może przekroczyć 2,5-krotności części stałej wynagrodzenia, otrzymywanego łącznie przez Członka Zarządu od Spółki i którejkolwiek ze spółek Grupy na podstawie umowy o pracę bądź powołania do zarządu spółki Grupy.
4. Niezależnie od wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują inne składniki wynagrodzenia wynikające wprost z prawa pracy.
5. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i wyników jej poszczególnych struktur organizacyjnych zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

§ 8. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki.
2. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.
3. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w jej treści.

§ 9. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych osiągniętych w poprzednim roku obrotowym, przez Grupę lub/i Segment Operacyjny. Zależność od wyników finansowych może dotyczyć zarówno wyników Spółki lub/i Grupy lub/i Segmentu Operacyjnego.
2. Ponadto wynagrodzenie zmienne uwzględnia również spełnienie kryteriów dotyczących interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom działalności Spółki i ich likwidacji.
3. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego, w tym poszczególne elementy systemu premiowego, każdorazowo określa Rada Nadzorcza w uchwale. Postanowienie § 7 ust. 3 Regulaminu stosuje się odpowiednio.
4. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w wysokości brutto.
5. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, zbadanych przez biegłego rewidenta

oraz po zatwierdzeniu powyższego sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie.

6. Nie przewiduje się wypłaty zaliczek na poczet wynagrodzenia zmiennego – premii rocznej.

§ 10. Świadczenia niepieniężne dla Członków Zarządu

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
 - prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (w szczególności sprzętu i samochodu służbowego);
 - prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych, w tym:
 - w Pracowniczych Planach Kapitałowych, utworzonych w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika programu, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych;
 - w grupowym ubezpieczeniu na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym Pogodna Przyszłość, które zapewnia dodatkowe oszczędności z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu wieku emerytalnego, po spełnieniu warunków opisanych w programie;
 - prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonującym w Spółce Programie grupowego ubezpieczenia na życie i zdrowie, które zapewnia dostęp do opieki medycznej, w tym badań w zakresie określonym w umowie z ubezpieczycielem;
 - prawo do ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, które zapewnia pokrycie szkody, w razie zaistnienia zdarzenia mieszczącego się w katalogu określonym w polisie.
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu może określać szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę również ten dokument.

§ 11. Program Motywacyjny dla Członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu mają prawo uczestniczyć w programach motywacyjnych, opartych o akcje Spółki, które decyzją Walnego Zgromadzenia są uruchamiane w Spółce.
2. Program motywacyjny wspiera realizację długookresowych celów zarówno w zakresie rozwoju Grupy jak i budowania wartości dla akcjonariuszy.
3. Szczegółowe zasady uczestnictwa Członków Zarządu w programach motywacyjnych każdorazowo określa regulamin programu wydany przez Radę Nadzorczą, w oparciu o uchwałę Walnego Zgromadzenia.

4. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki w Spółce realizowany jest Program Opcji Menedżerskich na lata 2015 – 2023 uchwalony uchwałą nr 13/15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 23 kwietnia 2015 roku. W powyższym Programie uczestniczy trzech Członków Zarządu. W ramach powyższego Programu trzem aktualnym Członkom Zarządu w latach 2015 – 2017 przyznane zostały prawa do zakupu nie więcej niż 50% akcji serii H (łącznie ilość akcji serii H wynosiła 180 000 szt.) podzielonych na 3 równe transze. Pozostałą część akcji została przyznana innym członkom kadry menadżerskiej spółek Grupy KĘTY biorących udział w Programie. Akcje mogły być obejmowane odpowiednio dla danej transzy, począwszy od 1 października 2018 roku, 2019 i 2020 roku. Trzej aktualni Członkowie Zarządu mają 36 miesięcy na skorzystanie ze swojego prawa.

§ 12. Zmiana wysokości wynagrodzenia

Każdy z Członków Zarządu może, w ramach obowiązującej Polityki i w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

III. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 13. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę.
2. Członkowie Rady Nadzorczej sprawują swoją funkcję na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na okres 3-letniej wspólnej kadencji. Zasady powołania i odwołania Członka Rady Nadzorczej określa Statut i przepisy KSH.
3. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.

§ 14. Składniki wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym wyłącznie w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto Członka Rady Nadzorczej ustalana jest na podstawie Przeciętnego Miesięcznego Wynagrodzenia i wynosi odpowiednio:

- w przypadku Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 3-krotność (trzykrotność) Przeciętnego Miesięcznego Wynagrodzenia;
 - w przypadku Zastępcy do Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 2,5-krotność (dwu i półkrotność) Przeciętnego Miesięcznego Wynagrodzenia;
 - w przypadku pozostałych Członków Rady Nadzorczej - 2-krotność (dwukrotność) Przeciętnego Miesięcznego Wynagrodzenia.
3. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

§ 15. Świadczenia niepieniężne dla Członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do:
 - udziału w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych, utworzonym w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika programu, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych;
 - do ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, które zapewnia pokrycie szkody, w razie zaistnienia zdarzenia mieszczącego się w katalogu określonym w polisie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą brać udziału w programach motywacyjnych opartych o emisję akcji Spółki.

IV. INNE POSTANOWIENIA

§ 16. Ograniczenie wynagrodzenia.

Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane w Polityce.

§ 17. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

1. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce. W szczególności Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Członka Zarządu, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

2. Spółka w swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadre ekspercką, wykorzystując w tym celu różne formy współpracy, umożliwiające elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie. Umożliwia to również dostosowanie warunków współpracy z kadre ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę i/lub Grupę.
3. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady Nadzorczej, ale również w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony, z możliwością rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym od trzech do sześciu miesięcy, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia.
4. Członkowie Zarządu, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

§ 18. Programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki w Spółce nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur, w których mogliby uczestniczyć Członkowie Zarządu czy Członkowie Rady Nadzorczej.

§ 19. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może – w drodze uchwały - czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części, mając na względzie postanowienia właściwych umów o pracę, zawartych między Członkiem Zarządu a Spółką oraz innych dokumentów regulujących wynagrodzenie Członków Zarządu, uwzględniając również zasadę praw nabytych przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
2. O zastosowanie odstąpienia od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż jeden rok obrotowy.
4. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności:
 - okres, na który zastosowano odstąpienie od Polityki,
 - elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie,
 - przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.

5. Każdy przypadek odstąpienia od Polityki ujawniany jest w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.

§ 20. Ustalenie i wdrożenie oraz przegląd Polityki

1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie.
2. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem oraz jej aktualizację przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.
3. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki, w tym poprzez Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, który na bieżąco monitoruje realizację Polityki i w miarę potrzeb zgłasza Radzie Nadzorczej i Zarządowi potrzebę jej skorygowania.
4. Rada Nadzorcza przygotowując Sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje równocześnie kompleksowego corocznego przeglądu Polityki.

§ 21. Zmiana Polityki

1. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki nowe brzmienie Polityki zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do dotychczasowej Polityki oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treści uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach.
3. Istotna zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki uważa się każdą zmianę dotyczącą:
 - przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki,
 - zmiany niniejszego § 21 ust. 3 Polityki.
4. Zmiana Polityki, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki wymaga uchwały Zarządu.

§ 22. Rozstrzyganie konfliktów

1. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Każdy Członek Zarządu i Członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Ponadto powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą

w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- Członek Zarządu i/albo Członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jego wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
 - interes majątkowy Członka Zarządu i/albo Członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.
2. Postanowienie ust. 1 powyżej nie wyłącza obowiązku zastosowania obowiązujących w Spółce regulacji dotyczących konfliktów interesów, w tym zatwierdzonych przez Zarząd Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.

§ 23. Sprawozdanie 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.
2. Zarząd zobowiązany jest udzielić Radzie Nadzorczej, w terminie przez nią wskazanym, wszelkich informacji niezbędnych do sporządzenia sprawdzania, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
3. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
4. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:
 - wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy;

- liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 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.
6. Walne Zgromadzenie opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach w formie uchwały, która ma charakter doradczy.
 7. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wskazanych w art. 90g ust. 10 Ustawy.

V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 24. Obowiązki Polityki

1. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Bez uszczerbku dla Polityki, Członka Zarządu i Członka Rady Nadzorczej obowiązują również postanowienia właściwych umów zawartych ze Spółką oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
3. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za lata obrotowe 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.

§ 25. Publikacja Polityki

Niniejsza Polityka publikowana jest na stronie internetowej Spółki.