

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ MANGATA HOLDING S.A.

### 1. DEFINICJE, PODSTAWA PRAWNA POLITYKI, ODPOWIEDZIALNOŚĆ

1.1 Pojęcia użyte w niniejszym dokumencie mają następujące znaczenie:

- a) **Grupa Kapitałowa** - Spółka i jej Spółki Zależne w rozumieniu przepisów Ustawy o Ofercie wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Mangata Holding S.A.,
- b) **Instrumenty finansowe** – instrumenty finansowe w rozumieniu art. 4 pkt 8 Ustawy o Ofercie publicznej i spółkach publicznych,
- c) **Komitet** – Komitet Sterujący w każdej Spółce Zależnej pełniący funkcję doradczą, opiniotwórczą i wspierającą zarząd Spółki Zależnej,
- d) **Polityka Wynagrodzeń** – niniejszy dokument stanowiący Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Mangata Holding S.A. z siedzibą w Bielsku – Białej, przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie,
- e) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki,
- f) **Spółka** – Mangata Holding S.A. z siedzibą w Bielsku – Białej,
- g) **Spółka Zależna** – Spółka Grupy Kapitałowej Mangata Holding S.A., będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie,
- h) **Ustawa o Ofercie** - Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- i) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki,
- j) **Zarząd** – Zarząd Spółki.

1.2. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń jest wynikiem prowadzenia działalności przez Spółkę zgodnie ze standardami etycznymi, z którymi identyfikuje się Spółka, jak również brzmieniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności w związku z wymogami określonymi w art. 90d ust. 1 - 7 Ustawy o Ofercie.

1.3. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.

1.4 Rada Nadzorcza Spółki:

- a) może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń na zasadach, określonych w pkt 9 niniejszej Polityki Wynagrodzeń,
- b) 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,

Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.

- 1.5. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy przyjmuje Politykę Wynagrodzeń oraz nie rzadziej niż raz w roku dokonuje okresowego przeglądu i oceny czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

## **2. ZASADY OGÓLNE, CEL WPROWADZENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ WARUNKI NAWIĄZANA STOSUNKÓW PRAWNYCH Z CZŁONKAMI ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI**

- 2.1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, wypłacanych bezpośrednio przez Spółkę lub przez jej Spółki Zależne.
- 2.2. Mając na względzie dążenie do prowadzenia przez Spółkę działalności w sposób przejrzysty, z korzyścią zarówno dla Spółki, jak i inwestorów, niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zapewnienie:
  - a) realizacji strategii biznesowej Spółki,
  - b) długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki,
  - c) adekwatności wynagrodzenia w stosunku do pełnionej funkcji i związanej z nią odpowiedzialności,
  - d) wzmocnienia pozycji akcjonariuszy Spółki poprzez zapewnienie jawności wynagrodzeń osób zarządzających i nadzorujących Spółkę, a tym samym wzmocnienie zaufania inwestorów,
  - e) zgodności szczegółowych zasad wynagradzania z obowiązującym prawem.
- 2.3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia ryzyko związane z rozmiarem prowadzonej działalności w ramach struktury Holdingowej, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności. Spółka przyjmuje zasadę, że im większa odpowiedzialność spoczywa na Członkach Zarządu Spółki, tym odpowiednio wyższe jest wynagradzanie Członków Zarządu, z uwzględnieniem ich trudu i zaangażowania.
- 2.4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
- 2.5. Wybór Członków Zarządu i Rady Nadzorczej reguluje Statut Spółki i Kodeks Spółek Handlowych.
- 2.6. Podstawą prawną uzyskiwania wynagrodzenia przez Członków Zarządu są co do zasady umowy o pracę zawierane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej określającej szczegółowe warunki zatrudnienia. Spółka dopuszcza uzyskiwanie przez Członków Zarządu wynagrodzenia na warunkach określonych uchwałą Rady Nadzorczej także na podstawie następujących stosunków prawnych:
  - a) umowy o świadczenie usług zarządzania Spółką (np. kontrakt menedżerski) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;

- b) uchwały Rady Nadzorczej w przedmiocie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu.
- 2.7. Rada Nadzorcza w uchwale decyduje o warunkach i podstawie prawnej nawiązania stosunku prawnego Członka Zarządu ze Spółką. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne nawiązania stosunku zarządzania dla poszczególnych Członków Zarządu. Zasady podziału wynagrodzenia danego Członka Zarządu na część stałą oraz część zmienną wynagrodzenia uwzględniają wytyczne niniejszej Polityki Wynagrodzeń, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej.
- 2.8. Umowy o pracę z Członkami Zarządu są zawierane na czas nieokreślony, w związku z czym obowiązują okresy wypowiedzenia wskazane w kodeksie pracy, jednak Rada Nadzorcza może ustalić odmienny czas obowiązywania umów o pracę i korzystniejsze dla Członków Zarządu zasady ich wypowiedzania.
- 2.9. Rada Nadzorcza upoważniona jest do ustalenia:
- wytycznych w zakresie charakteru składników wynagrodzeń Członków Zarządu, w tym także określania rodzajów składników i ich limitów,
  - szczegółowych warunków dotyczących przyznawania poszczególnych składników wynagrodzeń,
  - wysokości składników wynagrodzeń przysługujących poszczególnym Członkom Zarządu.
- 2.10. Członkowie Zarządu pełniący jednocześnie funkcję Członków Zarządu Spółek Zależnych mogą otrzymywać z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie ustalone przez organy Spółek Zależnych.

### **3. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU - OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW, W TYM PREMII I INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH I NIEPIENIĘŻNYCH, KTÓRE MOGĄ ZOSTAĆ PRYZNANE CZŁONKOM ZARZĄDU**

- 3.1. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych Członków Zarządu uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnieniem tej funkcji oraz posiadane kompetencje wynikające z doświadczenia tych osób.

Stałe składniki wynagrodzenia mogą obejmować:

- wynagrodzenie zasadnicze** – Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, które ustalane jest indywidualnie dla każdego Członka Zarządu, w zależności od pełnionej w Spółce funkcji oraz zadań i odpowiedzialności z tą funkcją związanych. Wynagrodzenie wypłacane jest do 10-go dnia kolejnego miesiąca.
- premię w stałej wysokości** – wynagrodzenie Członka Zarządu może obejmować premię kwartalną oraz premię roczną w stałej wysokości.
- dotatkową nagrodę** – wynagrodzenie Członka Zarządu może obejmować dodatkową nagrodę w przypadku realizacji ustalonych przez Radę Nadzorczą Spółki celów strategicznych na założony okres, w oparciu o ocenę realizacji tych celów przez Radę Nadzorczą.

- **odprawę emerytalną i rentową** – w związku z przejściem przez Członka Zarządu na emeryturę lub rentę inwalidzką Członkowi Zarządu przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa na warunkach określonych w kodeksie pracy, chyba że Rada Nadzorcza zdecyduje o korzystniejszych warunkach tych świadczeń.
- **nagrody jubileuszowe** – na warunkach określonych przez Radę Nadzorczą.

Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne mogą obejmować:

- świadczenie związane z udziałem w **pracowniczych planach kapitałowych**, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- finansowanie **prywatnej opieki medycznej**, w tym również dla członków rodziny Członka Zarządu,
- **samochód służbowy wraz z kartą paliwową** lub pokrycie kosztów podróży innym środkiem transportu,
- **korzystanie z telefonów służbowych** oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- **pakiet ubezpieczenia na życie** – w tym także dla członków rodziny Członka Zarządu,
- **pakiet dodatkowego ubezpieczenia** od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami, w tym pokrycie kosztów pomocy prawnej lub innych wydatków związanych z wystąpieniem osób trzecich na drogę prawną w związku z pełnieniem przez Członka Zarządu jego funkcji,
- **świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym** – na które składają się kupony lunchowe oraz możliwość skorzystania z programu promującego aktywność fizyczną,
- **mieszkanie/zakwaterowanie** w tym do bezpłatnego korzystania albo w ramach najmu po cenie niższej niż rynkowa, które może przysługiwać Członkowi Zarządu na potrzeby realizacji celów służbowych,
- **inne świadczenia**, których zapewnienie jest powszechnie przyjęte.

3.2. Zmienne składniki wynagrodzenia – o przyznaniu, warunkach i kryteriach przyznania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały. W przypadku przyznania zmiennych składników wynagrodzenia Rada Nadzorcza określi jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania takich zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

Cele strategiczne, od realizacji których uzależnione będzie przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia, są ustalane, zmieniane i przekazywane Zarządowi przez Radę Nadzorczą na bieżąco, w zależności od zidentyfikowanej potrzeby, zakładając możliwość wypracowania i wdrożenia najkorzystniejszych działań strategicznych i operacyjnych, a także dostosowania tych działań do dynamicznie zmieniającego się otoczenia finansowego i niefinansowego. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla danego Członka Zarządu wynieść może do 150 % rocznej wartości wynagrodzenia stałego tego Członka Zarządu.

3.3. Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz Członków Zarządu przyznawane w okolicznościach określonych przez Radę Nadzorczą.

3.4. Członkowie Zarządu Spółki wchodzący w skład Komitetów mogą pobierać z tego tytułu stałe miesięczne wynagrodzenie na podstawie i na zasadach ustalonych w umowie zlecenia ze Spółkami Zależnymi, w których funkcjonują Komitety. Członkowie Zarządu Spółki w przypadku pełnienia dodatkowych funkcji w Spółce bądź w Spółkach Zależnych mogą z tego tytułu pobierać wynagrodzenie.

#### **4. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ - OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW, W TYM PREMII I INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH I NIEPIENIĘŻNYCH, KTÓRE MOGĄ ZOSTAĆ PRZYZNANE CZŁONKOM RADY NADZORCZEJ**

4.1. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych Członków Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Rady Nadzorczej, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnieniem tej funkcji oraz posiadane kompetencje wynikające z doświadczenia tych osób, a także pełnienie dodatkowych funkcji w Radzie Nadzorczej (np. przewodniczący, sekretarz, członek Rady Nadzorczej).

4.2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej ustalane jest z tytułu powołania i przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki. Wynagrodzenie to może być przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ustalone w różnej wysokości, w zależności od stanowiska zajmowanego w Radzie Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej pełniącym funkcję Członka Komitetu Audytu może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie.

4.3. Propozycje wysokości wynagradzania członków Rady Nadzorczej są przedkładane przez Akcjonariusza lub Zarząd Spółki.

4.4. Członkom Rady Nadzorczej, przysługują także:

- a) zwrot kosztów dojazdu na posiedzenia Rady Nadzorczej,
- b) pokrycie kosztów ubezpieczenia dla Członków Rady Nadzorczej,
- c) świadczenie związane z udziałem w **pracowniczych planach kapitałowych**, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

4.5. Mając na uwadze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” ustala się, iż wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników oraz nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki.

4.6. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki mogą wchodzić jednocześnie w skład Rad Nadzorczych Spółek Zależnych i z tego tytułu mogą pobierać stałe miesięczne wynagrodzenia na zasadach ustalonych przez właściwe organy Spółek Zależnych. Ponadto Członkowie Rady Nadzorczej Spółki mogą wchodzić w skład Komitetów Spółek Zależnych jako eksperci i z tego tytułu mogą pobierać stałe miesięczne wynagrodzenie na zasadach i w wysokości określonych w umowie zlecenia ze Spółkami Zależnymi, w których funkcjonują Komitety. W przypadkach, o których mowa w niniejszym punkcie, Członkowie Rady Nadzorczej Spółki przysługiwać mogą także od Spółek Zależnych świadczenia, o których mowa w pkt 4.4.

4.7. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do pełnienia funkcji w Spółce bądź w Spółkach Zależnych mogą pobierać z tego tytułu wynagrodzenie.

## **5. WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZOSTAŁY UWZGLĘDNIONE PRZY USTANAWIANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

5.1. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej pozostaje w adekwatnym i rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.

5.2. Z uwagi na zakres obowiązków i obciążenie odpowiedzialnością oraz aktywną rolę Zarządu w funkcjonowaniu Spółki, wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu jest odpowiednio wyższa w stosunku do wynagrodzeń pracowników Spółki. Wynagrodzenia pracowników Spółki są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

## **6. INNE INFORMACJE I ZASADY**

6.1. Członkom Rady Nadzorczej nie przyznaje się wynagrodzenia w formie Instrumentów finansowych. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie Instrumentów finansowych.

6.2. Wynagrodzenie Członka Zarządu w formie Instrumentów finansowych w skali roku nie może przekroczyć 100 % rocznej wartości wynagrodzenia stałego tego Członka Zarządu. W przypadku, jeżeli program przyznawania wynagrodzenia Członkom Zarządu w formie Instrumentów finansowych jest wprowadzony na dłużej niż jeden rok, limit, o którym mowa w zd. poprzednim, ulega przemnożeniu przez liczbę lat obowiązywania tego programu.

6.3. Uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie Instrumentów finansowych nie może zostać przeniesione na osobę trzecią ani obciążone na rzecz osoby trzeciej.

6.4. Wynagrodzenie w formie Instrumentów finansowych będzie powiązane z wynikami finansowymi i niefinansowymi Spółki, co przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

6.5. Rada Nadzorcza upoważniona jest do ustalenia szczegółowych zasad przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie Instrumentów finansowych (w tym sposobu ustalania wartości Instrumentów finansowych), okresów, w których dany Członek Zarządu nabywa uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasad ich zbywania oraz wyjaśniania, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie Instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt 6.4.

6.6. Dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur, chyba że Rada Nadzorcza postanowi ustalić zasady przyznawania takich programów.

## **7. OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ**

- 7.1. Wszyscy Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki Wynagrodzeń i stosowania się do jej postanowień. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej zobowiązani są złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznali się z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń, akceptują je i zobowiązują się ich przestrzegać.
- 7.2. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako Członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.

## **8. OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 8.1. Polityka Wynagrodzeń została sporządzona w oparciu o dostępne dane finansowo-księgowe Spółki.
- 8.2. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia aktualną sytuację Spółki oraz Grupy Kapitałowej.
- 8.3. Projekt Polityki Wynagrodzeń zostaje przedstawiony akcjonariuszom Spółki podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
- 8.4. Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy i obowiązuje od dnia podjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwały w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, chyba że przepisy prawa lub uchwała Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy stanowią inaczej.
- 8.5. W procesie przygotowania Polityki Wynagrodzeń, mając na uwadze wolę jak najlepszego i najskuteczniejszego przygotowania się do wprowadzanych regulacji, dążąc jednocześnie do zapewnienia stabilności Spółki i realizacji jej długoterminowych interesów, dokonano oceny efektywności dotychczasowego systemu wynagradzania Członków Zarządu, jak również uwzględniono ustalony budżet roczny.

## **9. WYJĄTKI/ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRADZANIA**

- 9.1. Czasowe odstępstwo od stosowania całości lub części Polityki Wynagrodzeń może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
  - a) realizacji długoterminowych interesów Spółki,
  - b) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
- 9.2. O czasowym odstąpieniu od stosowania całości lub części Polityki Wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki i uzasadnienie.
- 9.3. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe. Kolejne odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstąpienia.

## 10. OCENA FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

- 10.1. Zmiana Polityki Wynagrodzeń jest możliwa w każdym czasie. Nowe zasady nie będą mogły zmienić uprawnień Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej wprowadzonych zasadami poprzednimi w sytuacji, gdy Członek Zarządu albo Członek Rady Nadzorczej nabył prawo do wynagrodzenia (spełnił przesłanki do jego uzyskania), poza przypadkiem, jeżeli Członek Zarządu albo Członek Rady Nadzorczej w drodze pisemnej wyrazi zgodę na taką zmianę.
- 10.2. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń będzie podejmowana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki nie rzadziej niż co 4 lata.
- 10.3. Rada Nadzorcza Spółki dokonuje corocznej oceny założeń Polityki Wynagrodzeń, struktury i wysokości wynagrodzeń na tle kosztów, a następnie przedkłada Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy corocznie raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń i 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.
- 10.4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera elementy wymagane Ustawą o Ofercie, w szczególności:
  - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 ustawy o ofercie publicznej oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia,
  - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki,
  - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników,
  - d) 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,
  - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
  - f) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa,
  - g) W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu wejdą, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu, 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. W informacjach tych nie podaje się:



- podstawy przyznania takich świadczeń;
- danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.

Dane w powyższym zakresie zostają przedstawione każdego roku za uprzedni rok kalendarzowy Radzie Nadzorczej przez Zarząd, który odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym.

- 10.5. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy, ewentualnie w przypadku zaistnienia przesłanek określonych art. 90 g ust. 7 Ustawy o Ofercie uchwała może być zastąpiona przeprowadzeniem dyskusji nad sprawozdaniem.
- 10.6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym postanowieniami przepisów prawa.
- 10.7. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki. Jeżeli Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
- 10.8. Spółka przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji zawierające opracowane, prowadzone lub sporządzone w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki Wynagrodzeń dokumenty, sprawozdania (inne niż ww. sprawozdanie o wynagrodzeniach), raporty i analizy lub inne informacje przez 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty i inne nośniki opracowano, prowadzono lub sporządzono.

## **11. PUBLIKACJA I JAWNOŚĆ TREŚCI POLITYKI WYNAGRODZEŃ PRZYJĘTEJ PRZEZ WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY SPÓŁKI**

- 11.1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń jest stale dostępna dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, jak i niezwłocznie będą oni (w formie pisemnej lub mailowej) powiadamiani o wszelkich zmianach w jej treści.
- 11.2. Polityka Wynagrodzeń przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki zostanie zamieszczona wraz z uchwałą w jej sprawie oraz wynikami głosowania nad nią na stronie internetowej Spółki, pozostając na niej dostępna tak długo, jak będzie miała zastosowanie.