

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ W SPÓŁCE POD FIRMĄ
SYNEKTIK SPÓŁKA AKCYJNA
Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**

§ 1

1. Na podstawie art. 90d ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623) (dalej jako: „Ustawa”) ustanawia się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w spółce działającej pod firmą **SYNEKTIK Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie**, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000377574.
2. Opracowanie, realizacja oraz bieżąca aktualizacja niniejszej Polityki Wynagrodzeń przyczynia się do:
 - a. realizacji strategii biznesowej Spółki oraz jej długoterminowych interesów,
 - b. wzmocnienia stabilności Spółki,
 - c. przyczynienia się Spółki do realizacji interesów społecznych,
 - d. przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, w tym jej kryteria odnośnie przyznania Członkom Organów zmiennych składników wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji powyżej wskazanych celów, poprzez odpowiednie zmotywowanie Członków Organów, będących osobami decyzyjnymi w Spółce, do zarządzania i nadzorowania Spółki na odpowiednio wysokim poziomie, co przynosi wymierne korzyści zarówno dla Spółki i jej interesariuszy, jak i dla samych Członków Organów. Nadto, postanowienia Polityki motywują do pracy w Spółce kadrę zarządzającą posiadającą wiedzę i doświadczenie wymagane nie tylko do zarządzania spółką giełdową, będącą jednostką zainteresowania publicznego, ale także niezbędne do zrozumienia i rozwijania działalności, jaka jest prowadzona przez Spółkę.

DEFINICJE

§ 2

Definicje, terminy i skrót użyte w niniejszej Polityce mają następujące znaczenie:

1. „Członek Organu” - członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki;
2. „Członkowie Rady Nadzorczej” - Członkowie Rady Nadzorczej Spółki;
3. „Członkowie Zarządu” - Członkowie Zarządu Spółki;
4. „Plan Finansowy” - ma znaczenie wskazane w § 7 niniejszej Polityki.
5. „Polityka Wynagrodzeń”, „Polityka” - niniejsza polityka wynagrodzeń Spółki;
6. „Rada Nadzorcza” - Rada Nadzorcza Spółki;
7. „Spółka” - spółka pod firmą **SYNEKTIK Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie**, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000377574;

8. „Ustawa” - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia Dz.U. z 2019 r. poz. 623);
9. „Walne Zgromadzenie” - Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
10. „Zarząd” - Zarząd Spółki.

§ 3

1. Polityka określa zasady wynagradzania Członków Organów, w tym zasady przyznawania tym osobom wynagrodzenia.
2. Postanowienia niniejszej Polityki obejmują:
 - a. stałe składniki wynagradzania,
 - b. zmienne składniki wynagradzania,
 - c. zasady przyznawania oraz wypłacania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
 - d. inne świadczenia niepieniężne,
 - e. premie w formie prawa do objęcia akcji Spółki,
3. Wynagrodzenie przyznawane w Spółce ma charakter wyłącznie pieniężny, jak również może być przyznawane w formie instrumentów finansowych.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej będzie wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, zgodnie z Polityką, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, w tym zasad związanych z ochroną akcjonariuszy i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.
5. Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych przez Spółkę, dotyczących zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Polityka stanowi wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy, w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu Pracy.
6. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

OGÓLNE ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ

§ 4

1. Spółka rozróżnia wynagrodzenie o charakterze stałym oraz wynagrodzenie zmienne.
2. Wynagrodzenie stałe obejmuje płatności i świadczenia, które należą się Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej za wykonaną pracę i które nie są zależne od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy danego Członka Organu.
3. Wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od osiągniętych przez danego Członka Organu wyników pracy, które to aspekty podlegają ocenie zgodnie z dyrektywami wskazanymi w § 5 Polityki.
4. Inne świadczenia o charakterze niepieniężnym przyznawane Członkom Organów obejmują dodatkowe uprawnienia, niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, z których Członkowie Organów mogą korzystać na zasadach określanych indywidualnie w podstawie zatrudnienia Członka Organu. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, mogą obejmować w szczególności:

- a) oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych);
 - b) ryczałt na pokrycie kosztów związanych z używaniem samochodu prywatnego do celów służbowych;
 - c) finansowanie opieki zdrowotnej;
 - d) korzystanie z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchamianych dla pracowników Spółki;
 - e) pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie oraz umowy D&O;
 - f) korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego;
 - g) pokrycie składek członkowskich w organizacjach branżowych i zawodowych;
 - h) pokrycie kosztów szkoleń branżowych i zawodowych;
 - i) pokrycie kosztów wynajmu mieszkania służbowego;
 - j) inne świadczenia pieniężne, jeżeli obowiązek ich wypłaty wynika z przepisów prawa.
5. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej stanowią taką część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, uzależnionej od wyników, sprzyjającej realizacji celów biznesowych Spółki, jak również uwzględniającej interesy społeczne i przyczyniającej się do ochrony środowiska przez Spółkę.
6. Warunki pracy i płacy ustanowione niniejszą Polityką dla Członków Organów, zostały ustalone z uwzględnieniem warunków rynkowych podobnych wynagrodzeń przyznawanych członkom zarządów i rad nadzorczych innych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, a także z uwzględnieniem warunków pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż Członkowie Organów. Wskazane uwzględnienia zostały poczynione w sposób obiektywny.

STAŁE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 5

1. Wynagrodzenie stałe stanowi obligatoryjny składnik wynagrodzenia Członka Zarządu, a jego wysokość jest ustalana przez Radę Nadzorczą Spółki, przy uwzględnieniu pełnionej przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, dotychczasowego doświadczenia zawodowego i osiągnięć, posiadanych kwalifikacji, a także aktualnych warunków rynkowych i standardów w zakresie wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu przez porównywalne podmioty. Wysokość wynagrodzenia stałego powinna być ustalona na takim poziomie, aby zapewnić możliwość pozyskania, trwałego związania i utrzymania w Spółce wysoko wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.
2. Członkowie Zarządu mogą:
 - a. otrzymywać wynagrodzenie stałe z tytułu powołania oraz/lub,
 - b. być zatrudnieni przez Spółkę na podstawie stosownych umów o pracę, które mogą być zawierane (i) na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki w przypadku gdy będą przewidywały zatrudnienie na stanowisku członka Zarządu lub (ii) na czas nieokreślony w przypadku gdy będą przewidywały zatrudnienie na jakimkolwiek

innym stanowisku w Spółce. Rada Nadzorcza lub odpowiednio Walne Zgromadzenie w uchwale powołującej pełnomocnika do zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o pracę, powinni zadbać, by wymiar czasu pracy danego Członka Zarządu, był zgodny z przepisami dot. minimalnego wynagrodzenia z umów o pracę.

- c. z tytułu kontraktu menadżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej
- 3. Umowy o pracę, o których mowa w punkcie 2 (b) powyżej, będą zawarte na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu Pracy - w szczególności, Kodeks Pracy będzie przewidywał okresy i warunki wypowiedzenia takich umów.
- 4. Rada Nadzorcza ustala wysokość i formę wypłacania wynagrodzenia stałego Członków Zarządu w wykonaniu niniejszej Polityki, a także treść i postanowienia zawieranych ewentualnie umów o pracę.

OGÓLNE ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO

§ 6

1. Członkom Zarządu Spółki może być przyznane wynagrodzenie zmienne w postaci wynagrodzenia pieniężnego w każdym kwartale roku obrotowego oraz w każdym roku obrotowym. Wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od średnio ważonej realizacji przez Spółkę planu finansowego przedłożonego przez Zarząd i zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą (dalej jako „Plan Finansowy”).
2. Rada Nadzorcza wraz z zatwierdzeniem Planu Finansowego Spółki na poszczególne lata może ustalić odmienne cele operacyjne oraz ich wagi.
3. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Spółkę w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń. Spółka dokumentuje proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego oraz oceny wykonania przez Członka Organu założeń Planu Finansowego.
4. Określenie składników zmiennych wynagrodzenia uzależnionych od wyników i ich wysokości następuje na podstawie oceny wykonywanych przez danego Członka Zarządu założeń Planu Finansowego.
5. Wartość wynagrodzenia zmiennego przyznanego Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy nie może przewyższać wartości 200% wynagrodzenia stałego za ten sam rok
6. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane są na podstawie danych zawartych w zatwierdzonych sprawozdaniach finansowych Spółki.
7. Oceniając efekty pracy Członka Organu objętego Polityką, mające znaczenie dla określenia wynagrodzenia zmiennego, Spółka stosuje zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe.
8. Za kryteria finansowe Spółka uznaje w szczególności dane liczbowe lub finansowe zawarte w zatwierdzonych sprawozdaniach finansowych Spółki, z uwzględnieniem zajmowanego przez danego Członka Organu stanowiska.
9. Za kryteria niefinansowe Spółka uznaje:
 - a. kryteria jakościowe, mające wpływ na ocenę sposobu w jaki Członek Organu osiągnął dane wyniki pracy oraz
 - b. przystąpienie się danego Członka Organu do (1) realizacji przez Spółkę interesów społecznych społeczności lokalnej jak i krajowej, (2) przyczyniania się przez Spółkę do ochrony środowiska oraz (3) działań mających na celu zapobieżenie lub likwidację negatywnych skutków działalności Spółki.

10. Negatywna indywidualna ocena wystawiona Członkowi Organu na podstawie kryterium finansowego lub niefinansowego, w tym w szczególności wynikająca z niewykonania przez Spółkę ustalonego Planu Finansowego, wykrycia zachowań niezgodnych z prawem lub procedurami wewnętrznymi Spółki, może skutkować podjęciem przez Spółkę decyzji o częściowej lub całkowitej redukcji wynagrodzenia zmiennego danego Członka Organu - na zasadach wedle uznania organu dokonującego oceny.
11. Oceny indywidualnych efektów pracy w stosunku do:
 - a. Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza;
 - b. Członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie - w przypadku gdy Polityka będzie przewidywać wynagrodzenie zmienne dla Członków Rady Nadzorczej.
12. Ocena indywidualnych efektów pracy dokonywana jest w terminie:
 - a. do 50 dni po zakończeniu każdego kwartału - w przypadku zmiennego wynagrodzenia kwartalnego oraz
 - b. nie później niż w dniu podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały w sprawie oceny sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy, zbadanego przez biegłego rewidenta w zakresie zgodności z księgami, dokumentami oraz stanem faktycznym.
13. Podmiot dokonujący oceny indywidualnych efektów pracy danego Członka Organu, bierze pod uwagę przedstawione przez Zarząd informacje dotyczące kryteriów niefinansowych, o których mowa w niniejszej Polityce, jak i stopień spełnienia kryteriów finansowych, przy czym kryteria niefinansowe oceniane są wedle swobodnego uznania podmiotu, zaś kryteria finansowe, wedle zasad wskazanych w niniejszej Polityce.
14. Wyplata zmiennych składników wynagrodzenia Członków Organów objętych Polityką dokonywana jest w terminach wskazanych w odpowiednich paragrafach niniejszej Polityki i regulaminach wewnętrznych, z zastrzeżeniem poniższego ustępu.
15. W przypadku gdy jest to uzasadnione z uwagi na interes finansowy Spółki, Rada Nadzorcza może odroczyć wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia Członków Organów, na okres nie dłuższy niż 2 miesiące.
16. W przypadku odwołania Członka Zarządu z tytułu pełnionej funkcji w trakcie roku kalendarzowego wysokość rocznego zmiennego wynagrodzenia obliczona zostanie proporcjonalnie do okresu, w którym dany Członek Zarządu pełnił swoją funkcję.
17. Rada Nadzorcza przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne w wykonaniu niniejszej Polityki.
18. Walne Zgromadzenie, na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy, niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do doszczegółowienia sposobu wyliczania realizacji Planu Finansowego oraz wysokości zmiennego wynagrodzenia.

PREMIE W FORMIE PRAWA DO OBJĘCIA AKCJI SPÓŁKI

§ 6

1. Członkom Zarządu mogą być przyznawane premie w formie zaoferowania nabycia istniejących akcji Spółki, przy czym osoby te muszą być zatrudnione w spółce lub w spółce z nią powiązanej na podstawie dowolnego tytułu przez okres co najmniej trzech lat.

2. Propozycje premii w formie prawa do objęcia akcji Spółki określane są w uchwale Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej obejmuje m.in.:
 - a. imię i nazwisko Członka Zarządu uprawnionego do uzyskania premii,
 - b. dokładny opis premii, z uwzględnieniem oferowanej ceny za akcje Spółki. Opis premii powinien także zawierać postanowienia dotyczące ograniczeń w zbywalności akcji, nabytych w ramach uzyskanej premii,
 - c. termin, w którym warunki uzyskania premii muszą zostać spełnione.
3. Premia w formie prawa zakupu zaoferowanych przez Spółkę akcji Spółki, obliczana jako różnica pomiędzy kursem akcji Spółki w dniu złożenia oferty przez Spółkę, a zaoferowaną ceną akcji Spółki, nie może przekroczyć 5-krotności kwoty rocznego stałego wynagrodzenia danego Członka Zarządu w roku kalendarzowym poprzedzającym złożenie oferty.
4. Warunki uzyskania premii w formie zaoferowania akcji Spółki powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

STAŁE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 7

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia podstawowego ryczałtowego, przyznawanego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej za pełny kwartał pełnienia funkcji oraz wynagrodzenia dodatkowego z tytułu pełnienia funkcji w Komitecie Audytu lub Komitecie Wynagrodzeń, przyznawanego za każdy pełny miesiąc pełnienia funkcji w Komitecie Audytu lub Komitecie Wynagrodzeń.
2. Walne Zgromadzenie może uchwalić przyznanie Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie prawa udziału w zysku Spółki za dany rok obrotowy przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy, jednakże wymaga to również zmiany niniejszej Polityki zgodnie z wymogami Ustawy.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
4. Wynagrodzenie podstawowe przewodniczącego Rady Nadzorczej wynosi 10.000,00 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych 00/100) brutto za każdy pełny kwartał pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie podstawowe członka Rady Nadzorczej wynosi 7.500,00 zł (słownie: siedem tysięcy pięćset złotych 00/100) brutto za każdy pełny kwartał pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.
6. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu pełnienia funkcji w ramach Komitetu Audytu wynosi 2.500,00 zł (słownie: dwa tysiące pięćset złotych 00/100 złotych) brutto za każdy pełny kwartał pełnienia funkcji w Komitecie Audytu.
7. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu pełnienia funkcji w ramach Komitetu Wynagrodzeń wynosi 2.500,00 zł (słownie: dwa tysiące pięćset złotych 00/100 złotych) brutto za każdy pełny kwartał pełnienia funkcji w Komitecie Wynagrodzeń.
8. Wynagrodzenie podstawowe będzie wypłacane z dołu do 10 dnia każdego miesiąca następującego po zakończeniu kwartału kalendarzowego.
9. Wynagrodzenie dodatkowe będzie wypłacane z dołu do 10 dnia każdego miesiąca następującego po zakończeniu miesiąca kalendarzowego.

10. Jeżeli powołanie lub wygaśnięcie funkcji w Radzie Nadzorczej nastąpiło w trakcie trwania kwartału kalendarzowego Wynagrodzenie Podstawowe obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji.
11. Walne Zgromadzenie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w wykonaniu niniejszej Polityki.

ZMIENNE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 8

Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia zmiennego.

KOMITET WYNAGRODZEŃ

§ 9

1. W Spółce działa Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
2. Do zadań Komitetu Wynagrodzeń, istotnych w procesie tworzenia i stosowania Polityki Wynagrodzeń należy:
 - a. ocena zasad i struktury wynagrodzeń otrzymywanych przez Członków Zarządu na tle warunków rynkowych;
 - b. dokonywanie analizy i oceny zasad i struktury wynagrodzeń otrzymywanych przez Członków Zarządu w odniesieniu do zakresu obowiązków i sposobu ich wykonywania;
 - c. przedkładanie Radzie Nadzorczej rekomendacji co do wysokości i struktury wynagrodzenia (w tym wynagrodzenia zmiennego) Członka Zarządu, każdorazowo przed jego ustaleniem lub zmianą;
 - d. przedkładanie Radzie Nadzorczej propozycji zmian w ogólnych zasadach wynagradzania lub zatrudniania Członków Zarządu Spółki;
 - e. analizowanie i przedstawianie Radzie Nadzorczej swojej opinii co do założeń i warunków istniejących i planowanych programów motywacyjnych, a także sprawowanie bieżącego nadzoru nad ich realizacją;
 - f. rekomendowanie Radzie Nadzorczej wysokości zmiennego wynagrodzenia dla Członków Zarządu;
 - g. nadzorowanie Polityki w zakresie obowiązującego w Spółce systemu wynagrodzeń, w tym monitorowanie polityki płacowej i premiowej;
 - h. monitorowanie i wydawanie opinii na temat Polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń;
 - i. opiniowanie i przedstawianie propozycji dotyczących form umów zawieranych z Członkami Zarządu;
 - j. nadzorowanie przestrzegania obowiązków informacyjnych dotyczących przekazywania do publicznej wiadomości informacji w zakresie wynagrodzeń otrzymywanych przez Członków Zarządu.

3. Realizacja zadań Komitetu Wynagrodzeń, o których mowa w ustępie 2 powyżej, polega w szczególności na:
 - a. analizowaniu raportów niezależnych ekspertów lub niezależnych biur badania rynku i informowaniu Rady Nadzorczej o istotnych zmianach w rynkowych warunkach wynagradzania członków zarządów konkurencyjnych przedsiębiorców;
 - b. analizowaniu relacji zachodzących pomiędzy wynagrodzeniami poszczególnych Członków Zarządu a aktualnym zakresem ich zadań i sposobu wykonywania obowiązków przez Członków Zarządu;
 - c. ocenie kwalifikacji i zakresu obowiązków Członka Zarządu i przedstawieniu propozycji adekwatnego wynagrodzenia;
 - d. analizowaniu informacji ekspertów oraz obowiązujących praktyk rynkowych o rynkowych warunkach funkcjonowania programów motywacyjnych w innych podmiotach.
4. Szczegółowy zakres kompetencji Komitetu Wynagrodzeń i form ich realizacji, określa regulamin Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki.

NADZÓR NAD WYKONYWANIEM POLITYKI I PRZEGLĄD POLITYKI

§ 10

1. Za nadzorowanie realizacji Polityki Wynagrodzeń w celu zapewnienia jej funkcjonowania w pełnym zakresie, powinna odpowiadać Rada Nadzorcza, w ramach swojej funkcji nadzorczej. Rada Nadzorcza powinna również dokładnie analizować i monitorować skutki ewentualnych zmian lub odstępstw od stosowania Polityki Wynagrodzeń, a w przypadku stwierdzenia naruszeń - informować o nich niezwłocznie Zarząd oraz Walne Zgromadzenie Spółki - w ramach sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w § 15 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powinni łącznie posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie polityki i praktyki w obszarze wynagrodzeń, a także zachęt i ryzyka jakie mogą one stwarzać. Powinny one posiadać wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie mechanizmów dostosowania struktury wynagrodzeń do profilów ryzyka i struktury kapitałowej Spółki.
3. W ramach nadzoru, powinno zostać również dopilnowane by Polityka i praktyki nią wprowadzone, dostosowane były zawsze do ogólnych ram i regulacji ładu korporacyjnego, kultury korporacyjnej i procesów zarządzania istniejących w Spółce.
4. Rada Nadzorcza powinna w szczególności identyfikować i odpowiednio łagodzić konflikty interesów związane z Polityką Wynagrodzeń i przyznawaniem wynagrodzenia, w tym przez analizę obiektywizmu kryteriów przyznawania wynagrodzenia w oparciu o wewnętrzny system sprawozdawczości oraz odpowiednich mechanizmów kontroli.
5. Konfliktem interesów w rozumieniu niniejszej Polityki są okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki a poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie na zasadach określonych w Polityce.
6. Członkowie Organów mają obowiązek notyfikowania Spółce wszelkich innych aktywności zawodowych oraz członkostwa w innych organach zarządzających i nadzorczych, w których zasiadają. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są również zobowiązani do

- sygnalizowania innych potencjalnych konfliktów interesów wynikających z ich aktywności niezwiązanej z działalnością Spółki.
7. Sygnalizacja, o której mowa w ustępie powyżej skutkuje skierowaniem wniosku do Rady Nadzorczej Spółki, która następnie przeprowadza nad nim dyskusję i podejmuje odpowiednią uchwałę zawierającą opinię na temat aktywności danego Członka Organu. Członek Rady Nadzorczej, którego dotyczy wniosek nie bierze udziału w dyskusji i głosowaniu.
 8. W przypadku wydania przez Radę Nadzorczą negatywnej opinii na temat aktywności Członka Organu powodującej zaistnienie konfliktu interesów, powinien on zaprzestać kwestionowanych czynności, celem zachowania neutralności z interesami Spółki oraz z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
 9. Konflikty interesów zasygnalizowane w sposób opisany w powyższych ustępach są odpowiednio dokumentowane i zawierają: opis konfliktu interesów ze wskazaniem osoby, której dotyczył oraz podjętych czynności w celu ich rozwiązania.
 10. Celem unikania potencjalnych konfliktów interesów, treść niniejszej Polityki została opracowana przez Zarząd i zaakceptowana przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Spółki.

OPRACOWANIE I ZMIANA POLITYKI

§ 11

1. Projekt niniejszej Polityki został opracowany przez Zarząd, po wcześniejszej konsultacji z Komitetem Wynagrodzeń, a następnie Polityka została uchwalona przez Walne Zgromadzenie Spółki.
2. Uchwała w sprawie ewentualnej aktualizacji Polityki Wynagrodzeń będzie podejmowana na pierwszym w danym roku obrotowym Walnym Zgromadzeniu akcjonariuszy Spółki.
3. Istotna zmiany treści obowiązującej Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu, weryfikacji i/lub aktualizacji co najmniej raz na cztery lata.
5. Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń obejmuje między innymi zbadanie i stwierdzenie:
 - a. zgodności z przepisami,
 - b. należytej realizacji przyjętych niniejszą Polityką zasad przyznawania i wypłaty statych i zmiennych składników wynagradzania.

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

§ 12

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach, zawierające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych Członkom Organów w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest sporządzane na zasadach przewidzianych w Ustawie.

4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach, wraz z opinią biegłego rewidenta, o której mowa w ustępie 4 powyżej, jest przedmiotem uchwały opiniującej lub (w przypadkach wskazanych w Ustawie) dyskusji przeprowadzonej w ramach obrad Walnego Zgromadzenia. Uchwała ta i/lub wniosku poczynione w ramach dyskusji, mają charakter doradczy.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest zamieszczane na stronie internetowej Spółki i udostępniane bezpłatnie przez co najmniej dziesięć lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w ust. 5 powyżej.

PRZESŁANKI I TRYB CZASOWEGO ODSTĄPIENIA OD STOSOWANIA POLITYKI

§ 13

1. W przypadku gdy jest to niezbędne do:
 - a. realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, lub
 - b. zagwarantowania rentowości Spółki,Rada Nadzorcza może w drodze uchwały zdecydować o odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki, na okres wskazany w takiej uchwale Rady Nadzorczej.
2. Przesłanki, o których mowa w punkcie powyżej uważa się za spełnione w szczególności, ale nie jedynie, w przypadku gdy Spółka poniosła nadzwyczajne straty finansowe, lub poniesienie takiej straty może nastąpić w wyniku możliwych do przewidzenia okoliczności, lub gdy przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Organów, zagraża ciągłości prowadzonej przez Spółkę działalności oraz nie jest uzasadnione wynikami Spółki.
3. W przypadku ustalenia przez Zarząd Spółki, że przesłanki zawieszania stosowania niniejszej Polityki zostały spełnione, Zarząd może skierować do Rady Nadzorczej Spółki wniosek o podjęcie uchwały w sprawie zawieszenia stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
4. Wniosek, o którym mowa w punkcie powyżej, może zostać złożony także przez podmioty uprawnione do żądania zwołania Walnego Zgromadzenia Spółki.
5. Wniosek Zarządu Spółki lub podmiotu uprawnionego do żądania zwołania Walnego Zgromadzenia Spółki, zawiera uzasadnienie, wskazanie elementów niniejszej Polityki Wynagrodzeń, których realizacja powinna zostać zawieszona oraz propozycję terminu na jaki takie zawieszenia ma nastąpić.
6. Czasowe odstępowanie od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń może dotyczyć jedynie zmiennego wynagrodzenia Członków Organów Spółki.

DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE

§ 14

Spółka nie przyznaje oraz nie wypłaca Członkom Organów świadczeń w ramach dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur, jednakże Członkowie Organów mogą skorzystać z funkcjonujących w Spółce programach ubezpieczeń grupowych, na zasadach przewidzianych dla pracowników Spółki. Spółka może zawierać z

Członkami Organów stosowne umowy dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego i emerytalnego. Ponadto Spółka może zawrzeć umowę ubezpieczenia Członków organów o odpowiedzialności cywilnej, administracyjnej i karnej. Koszty takiego ubezpieczenia pokrywa Spółka i nie jest ono zaliczane do wynagrodzeń Członków Organów.

ZMIANY W STOSUNKU DO POPRZEDNIO OBOWIĄZUJĄCYCH ZASAD PRYZNAWANIA WYNAGRODZEŃ

§ 15

1. Zasady przyznawania wynagrodzeń przewidziane niniejszą Polityką Wynagrodzeń, są tożsame z dotychczas obowiązującymi zasadami wynagradzania Członków Organów Spółki.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia przez Walne Zgromadzenie.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń (w tym w szczególności jej postanowienia dotyczące ustanowienia Polityki, jej wdrożenia/realizacji i przeglądu) została opracowana przez Zarząd i przyjęta w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie, po uprzednim uzyskaniu pozytywnej opinii Rady Nadzorczej odnośnie treści Polityki, wyrażonej w formie uchwały.
3. Polityka ustala zasady wynagrodzeń Członków Organów, które to zostaną dookreślone stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki oraz Rady Nadzorczej Spółki zgodnie z treścią i założeniami niniejszej Polityki.