

**Uchwała nr 13/6/2020 Rady Nadzorczej  
„Lena Lighting” S.A. z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej  
z dnia 1 czerwca 2020 r.**

**w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w LENA LIGHTING S.A.**

Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 24 Walnego Zgromadzenia spółki LENA LIGHTING S.A. z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej („Spółka”) z dnia 1 czerwca 2020 r. w sprawie Przyjęcia Polityki Wynagrodzeń członków zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka Wynagrodzeń”) („Uchwała”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki przyjmuje co następuje:

**Polityka Wynagrodzeń**

**§1**

**Postanowienia ogólne**

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
  - a) składniki Wynagrodzenia Zmiennego członka Zarządu,
  - b) świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („Świadczenia Dodatkowe”),
  - c) Kryteria,
  - d) okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - e) zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało wypłacone członkowi Zarządu,
2. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

**§2**

**Składniki Wynagrodzenia Zmiennego**

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
  - a) premii rocznej uzależnionej od wyniku finansowego Spółki osiągniętego w danym roku obrotowym („Premia Roczna”),
  - b) premii zadaniowej za wykonanie określonego zadania („Premia Zadaniowa”),

- c) premii uznaniowej za szczególne osiągnięcia w zarządzaniu Spółką („**Premia Uznaniowa**”).

### §3

#### **Premia Roczna**

1. Członkowi Zarządu może zostać przyznana Premia Roczna, której przyznanie i wysokość są uzależnione od wyniku, w szczególności finansowego osiągniętego w danym roku przez Spółkę, Grupę Kapitałową, spółki, nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór lub określoną część przedsiębiorstwa Spółki.
2. Uchwała Rady Nadzorczej określa procent od określonego wyniku finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej, spółki, nad którą dany Członek Zarządu sprawuje nadzór lub określonej części przedsiębiorstwa Spółki oraz, o ile przewiduje to ta uchwała, pozostałe warunki uzależniające przyznanie Premii Rocznej, w tym sposób obliczania wysokości Premii Rocznej.
3. Decyzję o przyznaniu Premii Rocznej podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.

### §4

#### **Premia Zadaniowa**

1. Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu Premię Zadaniową za realizację Zadania.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
  - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez :
    - ograniczenie negatywnego wpływu działalności Spółki na środowisko naturalne,
    - neutralizowanie zagrożeń dla środowiska, wynikających z procesów produkcyjnych,
    - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
    - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki,
    - wdrażanie innowacji technologicznych i organizacyjnych, mających na celu redukcję obciążeń dla środowiska, powstałych w związku z działalnością Spółki,

- wdrażanie innowacji technologicznych, zwiększających przyjazność dla środowiska produktów i usług Spółki, w szczególności w zakresie emisji zanieczyszczeń w związku z ich eksploatacją oraz zwiększania możliwości ich utylizacji i recyklingu.
- b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
  - przyczyniania się do realizacji idei zrównoważonego rozwoju w działalności Spółki,
  - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży,
  - wspieranie lokalnych inicjatyw oraz wybranych przedsięwzięć krajowych, mających na celu rozwój społeczności.
- 3. Wypłata Premii Zadaniowej następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

## §5

### Premia Uznaniowa

1. Rada Nadzorcza, w uznaniu szczególnych osiągnięć członka Zarządu w zarządzaniu Spółką w danym roku obrotowym, może przyznać mu Premię Uznaniową.
2. Wysokość Premii Uznaniowej określa uchwała Rady Nadzorczej, podjęta nie wcześniej, niż po zakończeniu roku obrotowego, którego dotyczy Premia Uznaniowa.

## §6

### Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym Wynagrodzenie Zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia Uprawnienia („**Okres Odroczenia**”). Okres Odroczenia jest określany w warunkach Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

## §7

## **Okres oceny**

1. Okres oceny jest okresem, w którym nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego („**Okres Oceny**”).
2. Najkrótszym możliwym Okresem Oceny w przypadku Wynagrodzenia Zmiennego jest rok obrotowy Spółki.
3. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Oceny, to członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.

## **§8**

### **Zwrot Wynagrodzenia Zmiennego**

Pobrane Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy możliwość taka wynika z Podstawy Prawnej Zatrudnienia lub mających do niej zastosowanie przepisów prawa.

## **§9**

### **Świadczenia Dodatkowe**

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące Świadczenia Dodatkowe:

- a) prywatną opiekę medyczną,
- b) ubezpieczenie od: następstw nieszczęśliwych wypadków, odpowiedzialności cywilnej, ubezpieczenie podróży zagranicznej w ramach wykonywanych obowiązków służbowych,
- c) pokrycie kosztów przynależności członka Zarządu do dowolnie wybranego stowarzyszenia lub klubu zrzeszającego osoby, których działalność zawodowa odpowiada działalności zawodowej członka Zarządu,
- d) w razie konieczności zmiany miejsca zamieszkania w celu pełnienia funkcji w Spółce – pokrycie kosztów najmu mieszkania o odpowiednim standardzie,
- e) możliwość korzystania na zasadach obowiązujących w Spółce ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności w postaci sprzętu elektronicznego oraz pojazdu służbowego,
- f) abonament sportowy.

- I. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

## Polityka wynagrodzeń LENA LIGHTING S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)

### §1

#### Definicje i postanowienia ogólne

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w LENA LIGHTING S.A. z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej („Spółka”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest spółką dominującą.
  - b) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
  - c) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.
  - d) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy.
  - e) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.
  - f) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki.
  - g) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
  - h) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.).
  - i) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
  - j) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
  - k) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokrycia straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.

3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, w tym kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („Strategia”). Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („Cele”), z których realizacją jest ściśle powiązany poziom wynagrodzenia Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń .
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
  - a) maksymalizacji zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
  - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
  - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką i jej długookresową stabilnością,
  - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
  - e) warunków dla unikania nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką w ramach obowiązków wynikających z pełnionej w Spółce funkcji.
10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
  - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
  - b) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że

wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub Grupę Kapitałową lub
- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej.

## §2

### Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się w każdą zmianę dotyczącą:
  - a) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
  - b) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
  - c) zmiany § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.
5. W zakresie, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy,

zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.

6. Zarząd:

- a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
- b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
- c) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.

7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:

- a) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
- b) niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
- c) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.

### §3

#### Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza:
  - a) dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu,
  - b) zapoznaje się z rocznymi raportami *compliance* na temat stosowania Polityki Wynagrodzeń.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również ocenę treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.



## §4

### Wynagrodzenie członka Zarządu

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego są określane indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych i niefinansowych.
2. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.
3. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
  - a) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
  - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
  - c) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - d) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
  - e) zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych wskazanych w art. 90d ust. 5 Ustawy.
4. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
5. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągania indywidualnych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
6. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
7. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.
8. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest dokonanie oceny spełnienia określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego

wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.

9. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („Okres Oceny”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.
10. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub spółek, nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór.
11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
12. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia każdego z członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego nie może przekraczać 50:50.

## §5

### Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu może zostać im przyznane wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
4. O przyznaniu członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia oraz jego wysokości decyduje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być ustalane na podstawie przejrzystych procedur i zasad. Wynagrodzenie to powinno być godziwe, lecz nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani wpływać w poważny sposób na jej wynik finansowy. Powinno też pozostawać w rozsądnej relacji do wynagrodzenia Członków Zarządu.

6. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na liczbę posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Ponadto, członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane podwyższenie wynagrodzenia ryczałtowego z uwagi na pełnienie szczególnych funkcji lub wynagrodzenie za każde posiedzenie Rady Nadzorczej lub komitetu, którego członkiem jest dany członek Rady Nadzorczej.
7. Wynagrodzenie ryczałtowe obliczane jest proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.

## §6

### **Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym**

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

## §7

### **Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia**

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej 5-letniej kadencji. Członka Rady Nadzorczej może wskazać także akcjonariusz, posiadający określony w Statucie pakiet akcji. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.
4. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony. Wypowiedzenie umowy zawartej z członkiem Zarządu jest możliwe w każdym czasie przez każdą ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego przez przepisy właściwe dla danej Podstawy Prawnej Zatrudnienia, chyba że Strony określą inny okres wypowiedzenia. Ponadto, umowę może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.
5. Umowa z członkiem Zarządu może przewidywać zakaz konkurencji po zakończeniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia, nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy. Wynagrodzenie z tego tytułu nie może przekroczyć wynagrodzenia uzyskanego przez członka Zarządu za okres równy co do długości okresowi obowiązywania zakazu konkurencji bezpośrednio przed zakończeniem obowiązywania Podstawy Prawnej Zatrudnienia.

## §8

## Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką („Odstąpienie”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
  - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
  - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
  - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

## §9

### Sprawozdanie

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z firmą audytorską dotyczącej badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

---

**§10****Przepisy końcowe**

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.