

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
EUROCASH S.A.**

(tekst jednolity uwzględniający zmiany przyjęte w dniu 30 czerwca 2022r.)

Rozwój Eurocash S.A. i Grupy Eurocash wymaga zaangażowania najwyższej klasy specjalistów oraz powiązania ich wynagrodzeń z celami biznesowymi oraz wzrostem wartości instrumentów finansowych Eurocash S.A.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Zarząd Eurocash S.A. (dalej: „Spółka”) stanowi podstawę zasad wynagradzania członków organów kolegialnych Spółki, tj. członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
 - a) zapewnienie zatrudnienia wysoko wykwalifikowanych menadżerów zaangażowanych w realizację strategii biznesowej Spółki i Grupy oraz osiągnięcie zakładanych celów biznesowych, długoterminowych interesów, w tym wzrost wartości rynkowej akcji;
 - b) stworzenie zrównoważonego i konkurencyjnego systemu wynagradzania, opartego o przejrzyste zasady jego ustalania oraz kryteria uwzględniające wyniki finansowe Spółki;
 - c) zapewnienie przejrzystości korporacyjnej i możliwości rozliczania członków Zarządu, a także nadzoru akcjonariuszy nad ich wynagrodzeniami, co stanowi niezbędny warunek wykonywania praw akcjonariuszy oraz ich zaangażowania;
 - d) określenie procedury ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń;
3. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:
 - a) Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”);
 - b) Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania;
 - c) Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016;
 - d) Statut Spółki („Statut”).

II. UCHWALANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 2

1. Za opracowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagrodzeń, jak również za jej zmiany odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
2. Projekt Polityki Wynagrodzeń oraz jej zmiany są opiniowane przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, zatwierdzane przez Radę Nadzorczą i przyjmowane uchwałą Walnego Zgromadzenia.

3. Rada Nadzorcza ma prawo do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń poprzez ustalanie:
 - a) zasad ustalania oraz wysokości stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, premii oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
 - b) kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, premii oraz programów motywacyjnych, a w szczególności ustalania okresów, w których członkowie Zarządu Spółki mogą nabyć uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz zasad ich zbywania;
 - c) ustalania okresów odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.

III. ZAŁOŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 3

Polityka Wynagrodzeń Spółki została oparta na poniższych założeniach:

1. Polityka Wynagrodzeń została przygotowana i ustalona z uwzględnieniem zasad konkurencyjności wynagrodzenia w odniesieniu do poziomu wynagrodzeń na równorzędnych stanowiskach w sektorze detalicznym i FMCG, w spółkach o zbliżonym profilu działalności oraz spółkach giełdowych z grupy WIG 30.
2. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i utrzymania odpowiedniego poziomu zmotywowania osób o najwyższych kompetencjach, które są konieczne dla optymalnego kierowania Spółką i nadzoru nad nią. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego powinna odpowiadać zarówno kompetencjom, doświadczeniu, jak i zakresowi zadań poszczególnych osób i związanej z tym odpowiedzialności.
3. Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego oraz programy motywacyjne, zgodnie z którymi wyniki finansowe i ekonomiczne Spółki oraz osiągnięcie celów strategicznych i indywidualnych ma kluczowe znaczenie dla wysokości premii indywidualnych, są zasadniczym elementem systemu mającego na celu zaangażowanie Członków Zarządu w realizację celów biznesowych Spółki, jak również zapewniają ich udział w zyskach Spółki.
4. Programy motywacyjne Spółki mogą tworzyć dodatkowe mechanizmy motywacyjne dla kadry zarządzającej oraz kluczowych pracowników spółek z Grupy Eurocash S.A. do realizacji średnioterminowych celów strategicznych oraz kreowania wartości dla akcjonariuszy. Oferta akcji w ramach programów motywacyjnych może być w szczególności warunkowana osiągnięciem określonych celów wzrostu sprzedaży lub zysku operacyjnego. Dodatkowo z uwagi na specyfikę działalności Grupy Eurocash i ukierunkowanie strategii rozwoju na transakcje przejęć innych podmiotów z branży detalicznej i FMCG realizacja programów motywacyjnych może zostać uzależniona od osiągnięcia dodatkowych średnioterminowych celów wzrostu sprzedaży, zysku operacyjnego lub ceny akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Wprowadzenie wzrostu ceny akcji jako celu umożliwi uwzględnienie długoterminowych efektów potencjalnych przejęć innych podmiotów, gdyby efekty takich transakcji nie były uwzględnione w wynikach finansowych Spółki, ale długoterminowe efekty zostałyby zdyskontowane w cenie akcji Eurocash.
5. Spółka uwzględniła warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń poprzez odniesienie się do tychże warunków i uwzględnienie zasad wynagradzania obowiązujących pracowników innych niż członkowie

Zarządu przy ustalaniu zasad wynagradzania członków Zarządu. System premiowy obowiązujący członków Zarządu jest analogiczny jak obowiązujący w odniesieniu do pozostałych pracowników Spółki i opiera się na takich samych kryteriach oceny. Programy motywacyjne funkcjonujące w Spółce mogą przewidywać cele i pulę premii wspólną dla członków Zarządu, kadry menedżerskiej i osób mających podstawowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez Spółkę oraz Grupę Eurocash oraz stworzenia podstaw do umożliwienia wyróżniającym się pracownikom objęcia akcji w Spółce w ramach takiego programu. Celem takich programów jest wypełnienie celów biznesowych Spółki, członków Zarządu oraz kadry menedżerskiej.

6. Spółka wdrożyła proces decyzyjny w zakresie przygotowania i wdrożenia Polityki Wynagrodzeń, który obejmował:
 - 6.1. weryfikację obowiązujących zasad wynagradzania i współpracy z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 6.2. analizę czy wynagrodzenia wypłacane według dotychczasowych zasad spełniają cele określone w § 3 powyżej,
 - 6.3. wymianę informacji oraz współpracę pomiędzy Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania Polityki Wynagradzania,
 - 6.4. poddanie Polityki Wynagrodzeń pod głosowanie Walnego Zgromadzenia.
7. Okresowa weryfikacja Polityki Wynagrodzeń Spółki dokonywana jest w ramach współdziałania organów Spółki tj. Zarządu, Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia:
 - 7.1. Zarząd Spółki dokonuje okresowej analizy realizacji założeń Polityki Wynagrodzeń i przedstawia Komitetowi Wynagrodzeń Rady Nadzorczej propozycje zmian oraz związane z tym projekty. Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej jest uprawniony do przedstawiania projektów zmian Polityki Wynagrodzeń.
 - 7.2. Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej dokonuje okresowych ocen zasad wynagradzania członków Zarządu i uwzględnia je przy rekomendowaniu Radzie Nadzorczej ustalania wysokości wynagrodzeń oraz przyznawaniu dodatkowych świadczeń poszczególnym członkom Zarządu.
 - 7.3. Co roku Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej weryfikuje i ocenia stopień i prawidłowość realizacji Polityki Wynagrodzeń, a następnie przedstawia wyniki oceny Radzie Nadzorczej do zatwierdzenia. Ocena jest zawarta w Sprawozdaniu składanym Walnemu Zgromadzeniu przez Radę Nadzorczą. Walne Zgromadzenie przyjmuje i modyfikuje Politykę Wynagrodzeń, jak również podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie.
8. Polityka Wynagrodzeń stanowi kontynuację przyjętych i stosowanych w Spółce dotychczas zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
9. Spółka podjęła środki w celu unikania konfliktów interesów, rozumianych jako sytuacje, w których decyzje pracownika, współpracownika lub członka organów Spółki są podejmowane z uwzględnieniem ich własnych, osobistych lub finansowych interesów lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, przy czym decyzje takie są lub choćby mogą być sprzeczne z interesami Spółki, oraz zarządzania konfliktami interesów w postaci:
 - a) opracowania i wdrożenia wewnętrznych procedur z zakresu zarządzania konfliktami interesów,

- b) szkolenie pracowników, członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zakresu zarządzania konfliktami interesów,
- c) wdrożenie procesów zarządczych dotyczących zgłaszania i rozwiązywania konfliktów interesów.

IV. ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI

§ 4

1. O ile Rada Nadzorcza nie postanowi inaczej ze względu na szczególne okoliczności, Spółka zatrudnia członków Zarządu na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Umowy przewidują 12-miesięczny okres wypowiedzenia oraz rekompensatę z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Członkowie Zarządu Spółki mogą również pełnić funkcje Członków Zarządu w spółkach zależnych należących do Grupy Eurocash, pobierając z tego tytułu wynagrodzenie.
2. Rada Nadzorcza może zdecydować o wprowadzeniu do umowy z członkiem Zarządu zakazu działalności konkurencyjnej po zakończeniu pełnienia funkcji członka Zarządu oraz odpowiedniego odszkodowania z tego tytułu. Umowa z członkiem Zarządu może przewidywać zwrot wydatków związanych z pełnieniem funkcji.
3. Spółka nie zatrudnia członków Rady Nadzorczej na podstawie umów o pracę lub na innej podstawie. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji. Odwołanie członka Rady Nadzorczej jest skuteczne jedynie wówczas, gdy równocześnie z odwołaniem następuje powołanie nowego członka Rady Nadzorczej.

V. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI

§ 5

1. Wynagrodzenia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są ustalane i wypłacane zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzeń jest ustalana odrębnie dla członków Zarządu Spółki oraz dla Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego i świadczeń dodatkowych.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego oraz świadczeń dodatkowych.

§ 6

1. Uchwała Rady Nadzorczej określa wysokość wynagrodzenia stałego członków Zarządu Spółki w oparciu o kryteria takie, jak: kwalifikacje, doświadczenie, zakres obowiązków i odpowiedzialności członka Zarządu, z uwzględnieniem zasad konkurencyjności wynagrodzeń określonych w pkt. 3.2 powyżej.

2. Uchwała Walnego Zgromadzenia określa wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej jest ustalana z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności Członka Rady Nadzorczej spółki giełdowej, jak również stopnia niezbędnego zaangażowania członków Rady w wykonywanie ich obowiązków. Wynagrodzenie stałe przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz członków Rady Nadzorczej może być ustalone w różnych stawkach.

§ 7

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu w postaci premii rocznej uzależniona jest od poziomu realizacji budżetu Spółki.
2. Celem wprowadzenia systemu premiowego jest powiązanie zarządzania Spółką z interesami akcjonariuszy i inwestorów. W ten sposób Spółka promuje wartość dodaną dla Spółki, rozpatrywaną z punktu widzenia korzyści akcjonariusza i inwestora. Wprowadza się dwie podstawowe zasady:
 - (a) premia wypłacana jest na podstawie decyzji Rady Nadzorczej podejmowanej w oparciu o ocenę realizacji celów określonych w zatwierdzonym budżecie Spółki;
 - (b) na początku każdego roku ustalany jest budżet na premie związane z realizacją budżetu Spółki.
3. Aby być uprawnionym do premii, Członek Zarządu musi również realizować dodatkowe cele, określone dla niego. Cele ustalane dla każdego okresu oceny są zarówno jakościowe i ilościowe oraz odnoszą się do celów Spółki określonych w rocznym budżecie.
4. Budżet premiowy, o którym mowa w pkt (b) powyżej, jest podzielony na grupy, w których udział członków komitetu wykonawczego (skład komitetu wykonawczego obejmuje: zarząd i wybranych menedżerów na kluczowych stanowiskach) nie może przekraczać 50% łącznej wartości budżetu premii w Spółce. Decyzja o podziale tej kwoty podejmowana jest zgodnie ze szczegółowymi zasadami. Ten system oceny jest dobrze ugruntowany w Spółce, dzięki czemu znane są jasne procedury i stosowane w celu ustalenia poziomu wydajności osiągniętego w każdym przypadku.
5. W przypadku nadzwyczajnych wyników Spółki budżet premiowy może zostać zwiększony. W takim przypadku Rada Nadzorcza może ustalić bardziej elastyczne zasady podziału premii, aby odpowiednio odzwierciedlić przyczyny takich nadzwyczajnych wyników
6. Ocena realizacji celów następuje po zakończeniu danego okresu premiowego. Termin wypłaty premii powinien być powiązany z publikacją wyników finansowych, a w stosunku do premii rocznej z zakończeniem audytu skonsolidowanych i jednostkowych sprawozdań finansowych Spółki za rok obrotowy stanowiący okres premiowy. W związku z tym roczna premia wypłacana jest nie później niż w maju roku następującego po roku ocenianym.
7. Zmienna część wynagrodzenia członków zarządu w postaci premii rocznej może wynosić do 150% rocznego wynagrodzenia stałego członka Zarządu, w zależności od jego wyników indywidualnych, wyników Spółki i wyników Grupy Eurocash.
8. W szczególnych przypadkach (takich, jak na przykład: realizacja szczególnie istotnego projektu strategicznego, przyczynienie się w wyjątkowym zakresie do realizacji strategicznych celów Spółki lub osiągnięcia wyników finansowych) Rada Nadzorcza może przyznać członkowi

Zarządu dodatkową premię roczną o charakterze uznaniowym do kwoty 100% rocznego Wynagrodzenia stałego członka Zarządu.

9. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty premii oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych premii, chyba że wystąpią nadzwyczajne okoliczności. W przypadku wystąpienia takich nadzwyczajnych okoliczności, wypłata premii może być odroczone o okres do 12 miesięcy.

§ 8

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu w postaci premii za realizację 3-letniego planu finansowego uzależniona jest od poziomu realizacji założonego budżetu Spółki oraz określonego zagregowanego poziomu EBIT w kolejnych 3 latach kalendarzowych („Premia Długoterminowa”). Premią Długoterminową mogą zostać objęci inni kluczowi pracownicy Spółki.
2. Celem wprowadzenia Premii Długoterminowej jest powiązanie wynagrodzenia członków Zarządu i kadry menedżerskiej z rozwojem Spółki w dłuższej perspektywie czasowej oraz realizacją celów strategicznych Spółki, co przyniesie długofalowe korzyści dla inwestorów i akcjonariuszy.
3. Warunkiem przyznania Premii Długoterminowej, oprócz wykonania założonych budżetów Spółki za okres 3 kolejnych lat kalendarzowych, jest osiągnięcie w tym okresie wzrostu EBIT co najmniej o 10% rocznie.
4. Jeżeli w którymkolwiek roku poziom EBIT nie wzrośnie o założone 10%, jednak zagregowany wzrost EBIT w okresie 3 kolejnych lat kalendarzowych zostanie osiągnięty, Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu część Premii Długoterminowej proporcjonalnie do liczby lat, w których założony EBIT został osiągnięty.
5. Wysokość Premii Długoterminowej członka Zarządu może wynieść nie więcej niż 150% jego rocznego wynagrodzenia stałego.

§ 9

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać prawo do dodatkowych świadczeń w postaci prawa do (opcje) otrzymania akcji emitowanych przez Spółkę w ramach programów motywacyjnych (dalej „Programy Motywacyjne i Premiowe” lub „Programy”) uchwalanych przez Walne Zgromadzenie.
2. W programach uczestniczyć mogą osoby zarządzające, członkowie kadry kierowniczej i osoby mające podstawowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez Spółkę oraz Grupę Eurocash.
3. Programy Motywacyjne i Premiowe mają przyznawać prawo do objęcia akcji Spółki pod warunkiem spełnienia określonych w nich parametrów finansowych, w szczególności:
 - 3.1. wzrost sprzedaży (zarówno organicznie jak i poprzez akwizycje) – jako istotny czynnik wpływający na poprawę konkurencyjności Grupy w długiej perspektywie czasowej. Wzrost sprzedaży umożliwi wzrost wartości Spółki poprzez realizację efektów skali i synergii. Z uwagi na możliwość uwzględnienia efektów ewentualnych transakcji przejęć, proponowane jest także podejście uwzględniające wzrost sprzedaży w średnim terminie;

- 3.2. wzrost zysku operacyjnego – odzwierciedlający poprawę rentowności, na którą wpływ może mieć wzrost sprzedaży, realizacja przejęć lub poprawa efektywności kosztowej. Poziom zysku operacyjnego może podlegać wpływowi transakcji jednorazowych, dlatego w przypadku Programów możliwe jest podejście uwzględniające wzrost zysku operacyjnego w średnim terminie; oraz
- 3.3. wzrost ceny akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. - pozwala na uwzględnienie przyszłych wyników, co jest szczególnie ważne w przypadku kreowania wartości poprzez transakcje przejęć. Przejęcia innych podmiotów na rynku FMCG oraz aktywny udział w konsolidacji rynku to istotne elementy strategii rozwoju Grupy Eurocash. Z tego powodu wzrost ceny akcji, który jest powiązany z realizacją strategii rozwoju Grupy Eurocash powinien być uwzględniony jako elementu systemu motywacyjnego kadry zarządzającej oraz kluczowych pracowników Grupy Eurocash.
4. Programy mają stworzyć dodatkowe mechanizmy motywacyjne. Uczestnicy co do zasady powinni pozostawać w zatrudnieniu w Grupie Eurocash przez okres co najmniej 3 lat. Korzyści finansowe związane z uczestnictwem w Programach Motywacyjnych i Premiowych powinny być uzależnione od wzrostu ceny akcji i wynikać z różnicy między ceną objęcia akcji i ceną rynkową. Przyczyni się to do stymulowania stałej poprawy systemu zarządzania Grupą Spółki, co w dalszej perspektywie powinno pozytywnie przełożyć się na wyniki ekonomiczne grupy Spółki i wycenę jej akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
5. Rada Nadzorcza może wykluczyć niektórych członków Zarządu z uczestnictwa w Programie, jeżeli przyczyni się to do realizacji strategii Spółki.
6. W Programach nie mogą uczestniczyć członkowie Rady Nadzorczej.

§ 10

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane Świadczenia Dodatkowe w postaci:
 - 1.1. samochodu służbowego przeznaczonego do użytku służbowego i prywatnego;
 - 1.2. komputera osobistego i telefonu służbowego;
 - 1.3. pakietu opieki medycznej przeznaczonego członkowi Zarządu Spółki oraz członkom jego najbliższej rodziny, w oparciu o politykę Spółki;
 - 1.4. dodatkowego ubezpieczenia na życie;
 - 1.5. mieszkania służbowego przyznawanego w przypadku, gdy stałe miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania;
 - 1.6. udział w szkoleniach finansowany przez Spółkę;
 - 1.7. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej władz spółek;
 - 1.8. innych świadczeń zgodnych z przyjętymi w Spółce regulacjami przyznającymi je ogółowi pracowników.
2. Członkowie Zarządu mogą być objęci Pracowniczym Programem Emerytalnym na takich samych zasadach, jak pozostali pracownicy.
3. Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane Świadczenia Dodatkowe w postaci:
 - 3.1 samochodu służbowego przeznaczonego do użytku służbowego i prywatnego;
 - 3.2 komputera osobistego i telefonu służbowego;
 - 3.3 pakietu opieki medycznej przeznaczonego członkowi Rady Nadzorczej oraz członkom jego najbliższej rodziny, w oparciu o politykę Spółki;

- 3.4 dodatkowego ubezpieczenia na życie;
- 3.5 pokrycia przez Spółkę kosztów podróży oraz zakwaterowania.

VI. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 11

1. Na wniosek Zarządu umotywowany nadzwyczajnymi okolicznościami określonymi w ust. 3 poniżej Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić jedynie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
3. Za powody uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności:
 - 3.1. znaczący spadek EBIDTA Spółki w okresie dłuższym niż 1 rok;
 - 3.2. znaczący spadek średniej ceny rynkowej akcji Spółki w obrocie na rynku regulowanym; w okresie co najmniej jednego kwartału;
 - 3.3. zmiany w otoczeniu rynkowym lub regulacyjnym, które mogą mieć istotny negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną lub finansową Spółki lub jej perspektywę.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń, możliwe jest w zakresie ustalania wysokości Wynagrodzeń Stałych, jak i wynagrodzeń zmiennych.
5. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały Rady Nadzorczej.
6. Odstąpienie nie może być dłuższe niż 1 rok.

VII. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

§ 12

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne Sprawozdanie zawierające wszystkie informacje wymagane przez Art. 90 g Ustawy, które przedstawiane jest Walnemu Zgromadzeniu.
2. Walne Zgromadzenie wyraża opinię dotyczącą Sprawozdania w drodze uchwały. Walne Zgromadzenie ma jedynie głos doradczy w odniesieniu do Sprawozdania.
3. Sprawozdanie Rady Nadzorczej powinno obejmować przegląd wynagrodzeń stałych i zmiennych, z uwzględnieniem wszystkich świadczeń przyznanych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, niezależnie od ich formy, które zostały przyznane, wypłacone lub były należne zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w ostatnim roku obrotowym.
4. Uchwała Rady Nadzorczej powinna zawierać informację, w jaki sposób została uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie za poprzedni rok obrotowy.
5. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
6. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie informacji, o których mowa w art. 90 g Ustawy.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

1. Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na Stronie Internetowej Spółki.
2. Spółka niezwłocznie publikuje na Stronie Internetowej Sprawozdanie i udostępnia je bezpłatnie przez okres wskazany w art. 90 g ust. 9 Ustawy.
3. W sprawach nieuregulowanych Polityką Wynagrodzeń stosuje się odrębne przepisy wewnętrzne Spółki, w szczególności Statut oraz regulaminy wewnętrzne Walnego Zgromadzenie, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki oraz umowy z członkami Zarządu.

§ 14

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 25 sierpnia 2020r. i powinna być uwzględniana przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzeń Członków Organu Spółki od dnia jej wejścia w życie.