

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

**Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Pharmena SA określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń w swym założeniu mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów, rozwoju oraz stabilności trwania Spółki.
2. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji powyższych celów dzięki:
  - a. zapewnieniu zrównoważonych i konkurencyjnych wynagrodzeń;
  - b. przyjęciu jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
  - c. zapewnieniu weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości;
  - d. ustaleniu proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym,
  - e. ujawnianiu dokładnych, przejrzystych i terminowych informacji przez Spółkę (transparentność wynagrodzeń).
3. Realizacji wyżej wskazanych celów sprzyja również rozwiązanie przyjęte w Polityce Wynagrodzeń w zakresie przyznania kompetencji Radzie Nadzorczej do określenia szczegółowych zasad w zakresie określania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członkowi Zarządu Spółki, co pozwala na uwzględnianie dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu społeczno-gospodarczym Spółki przy określaniu wysokości wynagrodzeń.
4. Ponadto, rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń m.in. w zakresie organizacji procesów decyzyjnych dot. Polityki Wynagrodzeń, wspierają skuteczne zarządzanie ryzykiem i ograniczają występowanie konfliktów interesów.
5. Polityka Wynagrodzeń nie zawiera informacji wrażliwych z punktu widzenia handlowego, co mogłoby szkodliwie wpłynąć na pozycję Spółki. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
6. Spółka niezwłocznie zamieszcza politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
7. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom zarządu i rady nadzorczej wyłącznie zgodnie z polityką wynagrodzeń.

## Definicje

### § 2

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:
  - a. członku Zarządu - rozumie się przez to każdą osobę wchodzącą w skład Zarządu, powołaną przez Radę Nadzorczą w trybie określonym w Statucie Spółki;
  - b. Grupie Kapitałowej – rozumie się przez to Grupę Kapitałową Spółki w rozumieniu właściwych przepisów ustawy z dnia 29.09.1994 r. o rachunkowości (tj. Dz.U.2021.217 t.j. z dnia 2021.02.01 z późn. zm) lub każdej innej, która ją zastąpi;
  - c. Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U.2020.1320 t.j. z dnia 2020.07.30);
  - d. Polityce - rozumie się przez to niniejszą Politykę wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej PHARMENA Spółki Akcyjnej;
  - e. Prezesie lub Prezesie Zarządu – rozumie się przez to osobę powołaną przez Radę Nadzorczą w trybie określonym w Statucie Spółki, pełniącą funkcję Prezesa Zarządu Spółki;
  - f. Radzie Nadzorczej – rozumie się przez to organ nadzorczy spółki akcyjnej pod firmą PHARMENA Spółka Akcyjna;
  - g. Spółce - rozumie się przez to PHARMENA Spółkę Akcyjną z siedzibą w Łodzi, pod adresem: Wólczańska 178, 90-530 Łódź, wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000304079, posiadająca numer identyfikacji podatkowej NIP: 7282467846 oraz numer statystyczny REGON: 473085607;
  - h. Statucie lub Statucie Spółki – rozumie się przez to Statut spółki akcyjnej pod firmą PHARMENA Spółka Akcyjna;
  - i. Walnym Zgromadzeniu – rozumie się przez to organ stanowiący Spółki, walne zgromadzenie w rozumieniu właściwych przepisów Kodeksu spółek handlowych;
  - j. Wiceprezesie lub Wiceprezesie Zarządu – rozumie się przez to osobę powołaną przez Radę Nadzorczą w trybie określonym w Statucie Spółki, pełniącą funkcję Wiceprezesa Zarządu Spółki;
  - k. Zarządzie lub organie zarządzającym - rozumie się przez to Zarząd spółki akcyjnej pod firmą PHARMENA Spółka Akcyjna.

**Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu Spółki i Członkowi Rady Nadzorczej Spółki wraz ze wskazaniem wzajemnych proporcji składników tego wynagrodzenia**

**Zarząd**

## **RODZAJE I SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

### **§ 3**

1. Podstawą prawną wynagradzania Członka Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu Spółki.
2. Warunki umowy, na podstawie których Członek Zarządu Spółki pełni swoje funkcje określa Rada Nadzorcza.
3. Rada Nadzorcza jest uprawniona do określenia szczegółowych zasad w zakresie określania stałych i zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu Spółki, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu Spółki.
4. Rada Nadzorcza może określać i uszczegóławiać kryteria w zakresie wskaźników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania 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.
5. Rada Nadzorcza, w związku z posiadaniem kompetencji nadzorczych w Spółce, jest uprawniona do weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę Członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości, na podstawie dokumentów finansowych i niefinansowych Spółki oraz wyjaśnień Zarządu, złożonych na żądanie Rady Nadzorczej.
6. Wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki obejmuje stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
7. Do składników wynagrodzenia Członków Zarządu zalicza się:
  - a. składniki stałe wynagrodzenia, które nie są uzależnione od wyników finansowych Spółki i/lub wyników finansowych Grupy Kapitałowej Spółki i/lub realizacji zadań jakościowych, a w tym:
    - i. wynagrodzenie za pracę na podstawie zawartych z członkami Zarządu umów o pracę,
    - ii. wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu i pełnienia w Zarządzie funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu Spółki;
  - b. składniki zmienne, które zależą od kryteriów o charakterze zmiennym, a w szczególności od wyników finansowych Spółki i/lub wyników finansowych Grupy Kapitałowej Spółki i/lub realizacji zadań jakościowych, a w tym:
    - i. premia roczna o charakterze motywacyjnym za realizację zadań premiowych określonych przez Radę Nadzorczą.
8. Niezależnie od składników wynagrodzenia przewidzianych w ust. 7, członkom Zarządu może zostać przyznane prawo do udziału w programie motywacyjnym i możliwość uzyskania z tego tytułu warunkowego prawa do otrzymania w przyszłości stosownego rozliczenia pieniężnego.
9. W związku z przyznaniem członkowi Zarządu prawa, o którym mowa w ustępie 8 i objęcia członka Zarządu programem motywacyjnym polegającym na przyznaniu członkowi Zarządu prawa do otrzymania w przyszłości od Spółki kwoty rozliczenia pieniężnego, Rada Nadzorcza na podstawie dyspozycji i uprawnienia przewidzianego przez § 15 ust. 4 Statutu Spółki, może postanowić o stałym lub czasowym zawieszeniu stosowania – na czas obowiązywania programu motywacyjnego – postanowień Polityki w zakresie odnoszącym się do zmiennych składników wynagrodzenia, i tym samym uznać, że członkowi lub członkom Zarządu Spółki nie będzie przysługiwała i nie zostanie przyznana – przez czas i za okres obowiązywania programu motywacyjnego – premia roczna, o której mowa powyżej.

## WYNAGRODZENIE STAŁE

### § 4

1. Na podstawie postanowień § 15 ust. 4 Statutu Spółki wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu z tytułu umowy o pracę ustala i określa każdorazowo Rada Nadzorcza.
2. Umowy o pracę z członkami Zarządu zawierane są przez Radę Nadzorczą Spółki lub delegowanego przez Radę Nadzorczą w tym celu członka Rady Nadzorczej Spółki albo przez pełnomocnika powołanego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Osobom powołanym w skład Zarządu i będących członkami Zarządu Spółki może przysługiwać wynagrodzenie za pracę na podstawie zawartych z członkami Zarządu umów o pracę na stanowiskach Dyrektorów, chyba że na podstawie podjętej w formie uchwały decyzji Rady Nadzorczej którejkolwiek z tych osób przysługiwać będzie – z zakresu stałych składników wynagrodzenia – wyłącznie wynagrodzenie stałe tj. wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu i pełnienia w Zarządzie funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu.

### § 5

1. Zgodnie z postanowieniami § 14 ust. 2 pkt 6) oraz § 15 ust. 2 Statutu Spółki, powołanie do Zarządu Spółki następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Każdej z osób powołanych do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki przysługuje miesięczne wynagrodzenie (z tytułu powołania i pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki) od momentu powołania do składu Zarządu Spółki do czasu wygaśnięcia mandatu członka Zarządu, zgodnie z postanowieniami art. 369 Kodeksu spółek handlowych.
3. Wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia członków Zarządu Spółki z tytułu powołania i pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki ustala stosowną uchwałą Rada Nadzorcza.
4. Osobom powołanym do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki może przysługiwać wynagrodzenie z tytułu powołania i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu Spółki, chyba że na podstawie podjętej w formie uchwały decyzji Rady Nadzorczej którejkolwiek z tych osób przysługiwać będzie – z zakresu stałych składników wynagrodzenia – wyłącznie wynagrodzenie stałe, tj. wynagrodzenie za pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z osobą pełniącą funkcję Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu Spółki.
5. Wypłata wynagrodzenia z tytułu powołania i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu i Członka Zarządu Spółki następuje 7 (siódmego) dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie.
6. Na mocy stosownej uchwały Rady Nadzorczej wynagrodzenie stałe ustalone uprzednio z tytułu powołania do składu Zarządu i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu i Członka Zarządu Spółki może zostać zmienione w trakcie roku kalendarzowego, którego dotyczy, w szczególności w przypadku, gdy będzie to podyktowane koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania działalnością Spółki, a także dbałością o stan kapitałów i płynność finansową Spółki oraz interesy akcjonariuszy.
7. Na mocy stosownej uchwały, Rada Nadzorcza w trakcie roku kalendarzowego może również postanowić o przyznaniu wynagrodzenia stałego z tytułu powołania do składu Zarządu i pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, członkowi Zarządu, któremu uprzednio nie przyznane zostało wynagrodzenie stałe z tytułu powołania do składu Zarządu i pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, a jedynie wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę.

## WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PREMIA ROCZNA

### § 6

1. Członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki (zwane dalej: „**Premią roczną**”), i które jest uzależnione od realizacji zadań premiowych (wyniki finansowych Spółki i/lub Grupy Kapitałowej Spółki i/lub realizacji zadań jakościowych) określonych uchwałą Rady Nadzorczej przed rozpoczęciem kolejnego roku obrotowego.
2. Rada Nadzorcza określa w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu oczekiwany poziom realizacji poszczególnych zadań premiowych, przypisując poszczególnym poziomom kwotową wartość premii. Każde zadanie posiada określoną wagę, która kwantyfikuje udział zrealizowanego zadania w ustalonej kwocie premii.
3. Po zakończeniu roku obrotowego, Rada Nadzorcza określa w uchwale, czy i w jakiej wysokości przysługuje premia dla członków Zarządu.
4. Ustala się następujące zasady przyznania i wypłaty dla członków Zarządu Spółki Premii rocznej za dany rok obrotowy:
  - a. kwota Premii rocznej obciąża koszty działalności Spółki w roku, w którym odbyło się Walne Zgromadzenie zatwierdzające roczne skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok obrotowy, którego dotyczy Premia roczna;
  - b. warunkiem otrzymania Premii rocznej, każdorazowo jest udzielenie danemu członkowi Zarządu, przez zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, absolutorium z wykonania obowiązków członka Zarządu Spółki w roku obrotowym, za który przyznawana jest Premia roczna;
  - c. wartość Premii rocznej za dany rok obrotowy przyznanej poszczególnym członkom Zarządu Spółki będzie obliczona zgodnie z postanowieniami ust. 2 powyżej;
5. Wypłata Premii rocznej za dany rok obrotowy na rzecz członków Zarządu Spółki zostanie dokonana ze środków Spółki nie wcześniej niż po podjęciu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki stosownej uchwały w przedmiocie zatwierdzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Spółki za dany rok obrotowy i nie później niż w terminie 30 (trzydziestu) dni od dnia podjęcia tej uchwały.
6. Od wypłaconego wynagrodzenia Spółka pobiera obowiązkowe podatki i składki na zasadach określonych w odrębnych przepisach prawa.
7. Proporcje zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych z tytułu Premii Rocznej do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są uzależniona od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość premii rocznej nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość 66,66 % rocznego wynagrodzenia stałego przysługującego danemu Członkowi Zarządu z tytułu powołania oraz umowy o pracę lub umowy o podobnym charakterze za dany rok.

### **Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu**

1. Każdemu z Członków Zarządu Spółki mogą przysługiwać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
  - a. prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;

- b. prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
- c. prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

### **Rada Nadzorcza**

1. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki, opcjami i innymi instrumentami finansowymi, ani z jakimkolwiek zmiennym składnikiem.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie stanowi istotnej pozycji kosztów działalności Spółki i nie wpływa w znaczący sposób na jej wynik finansowy.
5. Członkowie Rady Nadzorczej pełniący następujące funkcje otrzymują dodatkowo wynagrodzenie w wysokości:
  - a) Przewodniczący Rady Nadzorczej – 50% wynagrodzenia uchwalonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
  - b) Członkowie pełniący funkcję Przewodniczących Komitetów Rady – 30% wynagrodzenia uchwalonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
  - c) Członkowie Komitetów Rady Nadzorczej niepełniący funkcji Przewodniczących – 15% wynagrodzenia uchwalonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
6. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane prawo do korzystania, na zasadach obowiązujących w Spółce, z narzędzi i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania obowiązków Członka Rady Nadzorczej.
7. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też systemy wynagrodzeń w ramach, których członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji, bądź też otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji.
8. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej wypłacane jest do 7-go następnego miesiąca kalendarzowego.
9. Od wypłaconego wynagrodzenia Spółka pobiera obowiązkowe podatki i składki na zasadach określonych w odrębnych przepisach prawa.

**Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń**

### **§ 7**

Warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie stanowią podstawy do określenia wysokości wynagrodzeń Zarządu ani Rady Nadzorczej.

**Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z Członkiem Zarządu Spółki i Członkiem Rady Nadzorczej Spółki, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów a w przypadku gdy z Członkiem Zarządu Spółki lub Rady Nadzorczej Spółki nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący Członka Zarządu Spółki lub Członka Rady Nadzorczej Spółki ze Spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego**

## **§ 8**

1. Zarząd składa się z dwóch do pięciu członków. Zgodnie z § 15 ust. 2 Statutu Spółki Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, na okres wspólnej 3-letniej kadencji. Mandat Członka Zarządu Spółki wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełen rok obrotowy pełnienia funkcji.
2. Umowy z Członkiem Zarządu Spółki zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej. W tym samym trybie dokonuje się innych czynności prawnych związanych ze stosunkiem prawnym łączącym Członka Zarządu Spółki ze Spółką. Członek Zarządu Spółki może złożyć rezygnację z pełnionej funkcji w każdym czasie. Członek Zarządu Spółki może zostać odwołany z pełnionej funkcji zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i treścią dokumentów korporacyjnych Spółki.
3. Kwestie rozwiązania umowy regulują przepisy powszechnie obowiązującego prawa.

## **§ 9**

1. Rada Nadzorcza składa się z 6 (sześciu) członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie.
2. W przypadku ustania mandatu członka Rady Nadzorczej przed upływem kadencji, Zarząd jest zobowiązany do niezwłocznego zwołania Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w celu uzupełnienia składu Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, roczną kadencję.
4. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję w Spółce na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania w skład Rady Nadzorczej stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia na okres sprawowania mandatu.
5. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.

## **Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

## **§ 10**

Spółka nie posiada dodatkowych programów emerytalno-rentowych. Natomiast w zakresie programów wcześniejszych emerytur Spółka opiera się na obowiązujących przepisach

wynikających z Kodeksu Pracy. W Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. Zm.), ustanowiony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez pracowników Spółki.

### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń**

#### **§ 11**

1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki została ustanowiona przez Spółkę.
2. Spółka poddaje Politykę Wynagrodzeń pod głosowanie na Walnym Zgromadzeniu.
3. Polityka zostanie wdrożona, a następnie na bieżąco przeglądana i aktualizowana przez Zarząd Spółki, przy współdziałaniu Rady Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza nadzoruje realizację Polityki.
5. Proces podejmowania wszelkich decyzji dotyczących Polityki charakteryzuje się rozproszeniem i przejrzystością, co za tym idzie został opracowany w sposób umożliwiający unikanie konfliktów interesów i zapewniający niezależność osobom w nim uczestniczącym.

### **Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

#### **§ 12**

1. Podmiot, którego dotyczy Polityka powinien na bieżąco badać możliwość zaistnienia konfliktów interesów w jego przypadku związanych z tą Polityką, w szczególności biorąc pod uwagę postanowienia innych aktów prawa wewnętrznego Spółki.
2. Podmioty, których dotyczy Polityka powinny unikać aktywności, która mogłaby doprowadzić do powstania konfliktów interesów związanych z Polityką.
3. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką, Podmiot, którego dotyczy Polityka jest zobowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
4. Podmiot, którego dotyczy Polityka powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą, w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów.
5. Rada Nadzorcza przygotowując coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje także przeglądu Polityki Wynagrodzeń pod kątem możliwości wystąpienia konfliktów interesów.

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **§ 13**

1. Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje, w drodze uchwały, Politykę. Za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.



2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza, na wniosek Zarządu zawierający uzasadnienie, może zdecydować w formie uchwały o czasowym odstąpieniu od stosowania całości lub części elementów Polityki. Uchwała Rady Nadzorczej podawana jest do wiadomości akcjonariuszy Spółki podczas najbliższego Walnego Zgromadzenia.
3. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie rady nadzorczej spółki.
4. Przed przyjęciem Polityki w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Ofercie, tym samym odstępuje się od opisu istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do dotychczas obowiązujących w Spółce dokumentów określających zasady wynagradzania członków Zarządu.
5. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
6. Spółka udostępnia Politykę na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie.
7. Do sprawozdania, o którym mowa powyżej, a także kwestii nieuregulowanych w Polityce stosuje się przepisy Ustawy o ofercie.
8. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od dnia 28 czerwca 2022 roku.