

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej

Shoper S.A.

Data opracowania:	Maj 2021 r.
Opracowanie:	Zarząd Shoper S.A.
Data przyjęcia:	09 czerwca 2021 r.
Data wejścia w życie:	data dopuszczenia co najmniej jednej akcji Shoper S.A. do obrotu na rynku regulowanym
Przyjęcie:	Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Shoper S.A.
Data ostatniej aktualizacji:	-
Data kolejnej aktualizacji:	-

§1

Metodologia i cele Polityki

1. Polityka została opracowana przy uwzględnieniu sytuacji ekonomicznej Spółki, standardów rynkowych obowiązujących w porównywalnych spółkach, w szczególności z branży IT i e-commerce, oraz zakresu obowiązków poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Przyjęcie niniejszej Polityki ma na celu przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Polityka określa również środki mające na celu unikanie konfliktów interesów w zakresie wynagrodzeń oraz zarządzanie nimi.

§2

Definicje

Poniższe terminy i skróty stosowane w Polityce mają następujące znaczenie:

- 1) **Długoterminowy Program Motywacyjny** oznacza program motywacyjny wprowadzony uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 kwietnia 2021 r. w sprawie organizacji i realizacji programu motywacyjnego dla członków Zarządu oraz kluczowych pracowników lub współpracowników Spółki lub jej podmiotów zależnych;
- 2) **Grupa Shoper** oznacza Spółkę i Podmioty zależne;
- 3) **Krótkoterminowy Program Motywacyjny** oznacza program motywacyjny wprowadzony uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 15 kwietnia 2021 r. w sprawie organizacji i realizacji programu motywacyjnego dla pracowników lub współpracowników Spółki, jej podmiotów zależnych lub współpracujących;
- 4) **Podmioty zależne** oznacza jednostki zależne w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o ofercie publicznej, tj. podmioty, w stosunku do których Spółka jest podmiotem dominującym, przy czym wszystkie podmioty zależne od tego podmiotu zależnego uważa się również za podmioty zależne od odpowiedniego podmiotu dominującego;
- 5) **Polityka** oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Shoper S.A.;
- 6) **Programy Motywacyjne** oznacza Długoterminowy Program Motywacyjny i Krótkoterminowy Program Motywacyjny;
- 7) **Rada Nadzorcza** oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
- 8) **Spółka** oznacza spółkę działającą pod firmą Shoper S.A., z siedzibą w Krakowie, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd

Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie, XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 0000395171, NIP: 9452156998, REGON: 121495203;

- 9) **Ustawa o ofercie publicznej** oznacza 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. 2005 nr 184, poz. 1539 ze zm.);
- 10) **Walne Zgromadzenie** oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
- 11) **Zarząd** oznacza Zarząd Spółki.

§3

Zakres podmiotowy i przedmiotowy

1. Niniejsza Polityka określa zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i została ustanowiona z uwzględnieniem poniższych kryteriów:
 - a. charakteru funkcji członka Zarządu i zakresu jego obowiązków, uprawnień oraz poziomu fachowości;
 - b. roli, jaką poszczególne członkowie pełnią w Zarządzie i w Spółce;
 - c. konkretnych zadań i celów przypisanych do poszczególnych członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej;
 - d. doświadczenia i wiedzy niezbędnej do wykonywania tych zadań;
 - e. czasu i zaangażowania wymaganych do ich realizacji;
 - f. poziomu zaangażowania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w Podmiotach zależnych Spółki;
 - g. specyfiki struktury Grupy Shoper; oraz
 - h. poziomu wynagradzania w Spółce osób niepełniących funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką, która ma status nadrzędny nad wszelkimi regulacjami dotyczącymi zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Niniejsza Polityka nie ma wpływu na zasady wynagradzania innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej osób zatrudnionych w Spółce lub w którymkolwiek z Podmiotów zależnych, bez względu na charakter prawny takiego zatrudnienia, a także nie wpływa na jakiegokolwiek obowiązujące w Spółce lub w którymkolwiek z jej Podmiotów zależnych przepisy dotyczące wynagradzania (jeżeli takie obowiązują), chyba że wyraźnie postanowiono inaczej.

4. Wszyscy pracownicy Spółki oraz osoby w inny sposób z nią związane, w tym osoby zasiadające w organach Spółki, mają obowiązek przestrzegania postanowień niniejszej Polityki, jeżeli na jej podstawie została im przypisana odpowiedzialność za opisane w niej procesy.

§4

Składniki wynagrodzenia członków Zarządu

1. Struktura wynagrodzeń

- 1.1. Wynagrodzenie członków Zarządu powinno gwarantować ich pełne zaangażowanie w pełnienie ról w Spółce i Grupie Shoper, motywować do osiągnięcia założonych przez Spółkę celów biznesowych oraz promować ich trwałe związanie ze Spółką i Grupą Shoper. Wysokość otrzymywanego wynagrodzenia powinna odzwierciedlać wkład poszczególnych członków Zarządu w wyniki Spółki i Grupy Shoper, zapewniać stabilność Spółki (w szczególności poprzez ograniczanie podejmowania przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej nadmiernego ryzyka), realizację strategii biznesowej Spółki i jej długoterminowych interesów.
- 1.2. Członkowie Zarządu mogą być wynagradzani na podstawie:
 - a) uchwały Rady Nadzorczej; a także
 - b) umowy o pracę;
 - c) umowy cywilnoprawnej;- w zależności od sytuacji, roli w Zarządzie oraz obowiązków wykonywanych w Spółce.
- 1.3. Łączne wynagrodzenie otrzymywane przez danego członka Zarządu na podstawie wszystkich tytułów prawnych w Spółce nie może w żadnym wypadku przekroczyć limitu wynagrodzenia określonego przez Radę Nadzorczą zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej.
- 1.4. Członkowie Zarządu pełniący funkcje w Podmiotach zależnych (jeżeli taka sytuacja ma miejsce) mogą otrzymywać od tych Podmiotów zależnych wynagrodzenie proporcjonalne do pełnionej roli. Łączne wynagrodzenie otrzymywane przez danego członka Zarządu od Spółki i Podmiotów zależnych nie może w żadnym przypadku przekroczyć limitu wynagrodzenia określonego przez Radę Nadzorczą zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej.
- 1.5. Zgodnie z Polityką, wynagrodzenie członków Zarządu może składać się z następujących składników:
 - a) stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;

- b) wynagrodzenia zmiennego, w tym: (i) premii finansowej zależnej od stopnia spełnienia celów; (ii) jednorazowych premii uznaniowych; oraz (iii) wynagrodzenia przyznawanego w formie instrumentów finansowych w ramach Programów Motywacyjnych;
 - c) dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
 - d) odpraw umownych;
 - e) odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką oraz
 - f) wynagrodzenia od Podmiotów zależnych.
- 1.6. W przypadku przyznania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego o charakterze długoterminowym, możliwe będzie ustalenie warunków żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia (*claw-back*), a także mechanizmu i okresów odroczenia ich wypłaty.
- 1.7. Na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie publicznej, Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:
- a) uszczegółowienia postanowień Polityki wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia (w tym w zakresie kluczowych wskaźników efektywności *KPI*, celów finansowych i niefinansowych), jak również dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, na zasadach opisanych w niniejszej Polityce;
 - b) określenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem zgodności z przepisami, uczciwego traktowania klientów, interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie; oraz
 - c) ustalenia zasad oceny stopnia spełnienia powyższych kryteriów.
- 1.8. Określając warunki przyznawania i wypłaty świadczeń zgodnie z upoważnieniem, o którym mowa w ust. 1.7 powyżej, Rada Nadzorczą zobowiązana jest do przestrzegania kryteriów określonych w niniejszej Polityce.
- 1.9. Wynagrodzenie członków Zarządu, z wyłączeniem składników przyznawanych na podstawie Programów Motywacyjnych, nie powinno przekraczać piętnastokrotności średniego wynagrodzenia w Spółce, chyba że Rada Nadzorczą postanowi inaczej. Wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia członków Zarządu uzasadniona

jest zakresem odpowiedzialności, ryzykiem wiążącym się z zasiadaniem w organach Spółki.

2. Stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze

Stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustalane jest indywidualnie, przy uwzględnieniu standardów rynkowych właściwych sprawowanej funkcji, istotnego doświadczenia zawodowego i odpowiedzialności organizacyjnej.

3. Wynagrodzenie zmienne

- 3.1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do udziału w Programach Motywacyjnych.
- 3.2. Na podstawie Programów Motywacyjnych, osoby uprawnione (w tym członkowie Zarządu wskazani przez Radę Nadzorczą) mają prawo do nieodpłatnego objęcia warrantów subskrypcyjnych zamiennych na akcje Spółki po cenie emisyjnej.
- 3.3. Wartość Krótkoterminowego Programu Motywacyjnego przypadającego na danego członka Zarządu uzależniona będzie od jego stażu w Spółce lub Podmiotach zależnych i określana będzie przez Radę Nadzorczą na podstawie kryteriów określonych w regulaminie Programu. Krótkoterminowy Program Motywacyjny podlegać będzie realizacji po upływie drugiej rocznicy pierwszej oferty publicznej akcji Spółki. Liczba warrantów subskrypcyjnych, do objęcia których uprawniony będzie dany członek Zarządu może podlegać korekcie w oparciu o zakładaną maksymalną wartość Programu Motywacyjnego i ostateczną cenę akcji oferowanych w ramach pierwszej oferty publicznej akcji Spółki.
- 3.4. Wartość Długoterminowego Programu Motywacyjnego przypadającego na danego członka Zarządu uzależniona będzie m.in. od jego stażu w Spółce lub Podmiotach zależnych i określana będzie przez Radę Nadzorczą na podstawie kryteriów określonych w regulaminie Programu. Długoterminowy Program Motywacyjny podlegać będzie realizacji po upływie czwartej rocznicy pierwszej oferty publicznej akcji Spółki, pod warunkiem realizacji warunków finansowych określonych w Długoterminowym Programie Motywacyjnym. Wartość Długoterminowego Programu Motywacyjnego uzależniona będzie od wartości Spółki na jego zamknięciu.
- 3.5. Członkowie Zarządu będą uprawnieni do realizacji praw z Programów Motywacyjnych pod warunkiem kontynuacji stosunku prawnego łączącego ich ze Spółką lub Podmiotem zależnym.
- 3.6. Celem wynagrodzenia zmiennego przyznawanego w formie instrumentów finansowych (akcji) w ramach Programów Motywacyjnych jest powiązanie interesów członków

Zarządu i kluczowych pracowników Spółki z interesem Spółki i przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez motywowanie uczestników, do pozostawania w zatrudnieniu w Spółce oraz wspólnego budowania wartości Spółki, która przekłada się na wartość akcji Spółki i w efekcie zysku uczestnika z Programów Motywacyjnych.

- 3.7. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o przyznaniu Członkom Zarządu uprawnień do premii finansowej zależnej od stopnia spełnienia wyznaczonych celów finansowych lub niefinansowych, jeśli w ocenie Rady Nadzorczej przyczyni się to do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Maksymalna kwota takiej premii, okresy premiowe oraz warunkujące ją cele (zarówno finansowe, jak i niefinansowe) ustalane będą indywidualnie z uwzględnieniem roli pełnionej przez danego członka Zarządu przez Radę Nadzorczą zgodnie z ust. 1.7 powyżej.
- 3.8. Cele finansowe będą ustalane w odniesieniu do wskaźników finansowych Spółki, wyników finansowych Spółki lub wyników sprzedaży Spółki.
- 3.9. Cele niefinansowe (jeśli znajdą zastosowanie) będą ustalane w odniesieniu do ceny akcji Spółki lub w oparciu o zadania o charakterze biznesowym, w szczególności w obszarze rozwoju poszczególnych sektorów działalności Spółki; efektywności prowadzonej działalności; terminowości realizacji projektów; sprzedaży lub zakupu określonych aktywów lub części przedsiębiorstwa; budowy lub zmiany struktur organizacyjnych Spółki; zwiększenia efektywności zatrudnienia i wydajności pracy w podległych zespołach; skutecznego wdrażania określonych rozwiązań organizacyjnych, technologicznych lub biznesowych.
- 3.10. Niezależnie od uczestnictwa w Programach Motywacyjnych i premii finansowej, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na podstawie wyłącznej decyzji Rady Nadzorczej, członkom Zarządu może zostać przyznana premia uznaniowa. Podejmując decyzję o przyznaniu premii uznaniowej Rada Nadzorcza kierować się będzie wytycznymi zawartymi w niniejszej Polityce. Premia uznaniowa przyznawana jest członkom Zarządu indywidualnie. Premia uznaniowa nie może być wyższa, niż dwunastokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez danego członka Zarządu łącznie od Spółki i Podmiotów zależnych. Na potrzeby obliczenia powyższego limitu wysokości premii uznaniowej przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wypłacane członkowi Zarządu w okresie dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty premii, a jeżeli wynagrodzenie było wypłacane krócej – w okresie, w którym je wypłacano.

4. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

- 4.1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do określonych dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, w tym, między innymi, ubezpieczenia na życie, ubezpieczenia D&O, samochodu służbowego i telefonu komórkowego do użytku prywatnego, prywatnej opieki medycznej, karty Multisport.
- 4.2. Rodzaj i wartość dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznawanych członkom Zarządu ustala się indywidualnie, z uwzględnieniem standardów rynkowych i okoliczności mających zastosowanie do danego członka Zarządu.

5. Wynagrodzenie od Podmiotów zależnych

- 5.1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy lub pełnienia funkcji w Podmiotach zależnych, proporcjonalnie do zakresu obowiązków danego członka Zarządu w danym Podmiocie zależnym.
- 5.2. Łączna wysokość wynagrodzenia, jakie Podmioty zależne mogą w sumie wypłacić członkom Zarządu za pełnione funkcje nie może przekroczyć limitu ustalonego w tym celu przez Radę Nadzorczą, zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej.

6. Proporcje składników wynagrodzenia

Maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu w danym roku bez uwzględniania Programów Motywacyjnych nie powinien przekroczyć 100%.

§5

Składniki wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

1. Struktura wynagrodzeń

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie ze stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przyznawanego wyłącznie niezależnym członkom Rady Nadzorczej.

2. Stałe wynagrodzenie miesięczne

Każdy członek Rady Nadzorczej ma prawo do wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2.000 PLN (słownie: dwa tysiące złotych) brutto.

3. Wynagrodzenie od Podmiotów zależnych

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy lub pełnienia funkcji w Podmiotach zależnych, proporcjonalnie do zakresu obowiązków danego członka Rady Nadzorczej w danym Podmiocie zależnym.

§6

Charakterystyka stosunku prawnego z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu

- 1.1. Członkowie Zarządu są powoływani do pełnienia tych funkcji na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, zgodnie z postanowieniami Statutu Spółki, na zasadach w nim określonych.
- 1.2. Niezależnie od relacji korporacyjnej, członków Zarządu Spółki mogą łączyć z nią stosunki kontraktowe, w zależności od przypadku.
- 1.3. Okresy wypowiedzenia będą ustalane indywidualnie, a ich długość może różnić się w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu. Maksymalny okres wypowiedzenia nie może przekroczyć sześciu miesięcy.
- 1.4. Członek Zarządu może być objęty zakazem konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, członek Zarządu może być uprawniony do odszkodowania w wysokości ustalonej indywidualnie. Maksymalny okres zakazu konkurencji obowiązujący po rozwiązaniu stosunku prawnego ze Spółką może różnić się w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu, przy czym nie może przekroczyć dwunastu miesięcy.
- 1.5. Po zakończeniu kadencji lub w razie rozwiązania łączącej członka Zarządu ze Spółką umowy, członkom Zarządu może przysługiwać odprawa. Warunki nabycia uprawnień w tym zakresie oraz wysokość odprawy są ustalane indywidualnie. Maksymalna wysokość odprawy nie może przekroczyć wartości sześciu miesięcznych wynagrodzeń.

2. Członkowie Rady Nadzorczej

Zgodnie ze Statutem Spółki, członkowie Rady Nadzorczej powoływani są uchwałą Walnego Zgromadzenia, na zasadach w nim określonych.

§7

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pozostałego personelu Spółki

1. Przy ustanawianiu niniejszej Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki poprzez:
 - a) ustanowienie zasady, zgodnie z którą maksymalne wynagrodzenie członków Zarządu Spółki nie może przekraczać określonej wielokrotności średniego wynagrodzenia w Spółce;
 - b) analizę składników wynagrodzenia przyznawanych tym pracownikom oraz analizę zakresu odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
 - c) uwzględnienie ryzyka wynikającego z pełnienia funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki; a także
 - d) uwzględnienie rangi stanowisk pracowników Spółki innych, niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i pozostali pracownicy Spółki uprawnieni są do otrzymywania stałych składników wynagrodzenia i mogą być uprawnieni do otrzymywania zmiennych składników wynagrodzenia i świadczeń niepieniężnych.
3. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze uznaniowym będzie dostosowywane do sytuacji finansowej Spółki.

§8

Programy emerytalne

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi ani programami wcześniejszych emerytur. Spółka nie planuje wprowadzenia w przyszłości dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) obowiązującym w Spółce na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK i umowie o prowadzenie PPK oraz ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Udział w PPK jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

3. Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej będą uczestniczyć w PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat na zasadach przewidzianych dla wszystkich osób zatrudnionych, obowiązujących w danym czasie w Spółce.

§9

Konflikt interesów

1. W celu zmitigowania ryzyka konfliktu interesów, Polityka zapewnia, że w przypadku gdy dane osoby są zaangażowane do pełnienia w Spółce lub Grupie Shoper ról posiadających różne zakresy odpowiedzialności i odmienne interesy, ich wynagrodzenie nie jest od siebie zależne. Powyższemu nie uchybiają zasady działania Programu Motywacyjnego, którego celem jest powiązanie długoterminowego interesu gospodarczego członków Zarządu z interesem gospodarczym Spółki.
2. Ryzyko ewentualnego konfliktu interesów jest dodatkowo mitygowane zasadą, że wszelkie decyzje podejmowane przez Radę Nadzorczą w zakresie wynagradzania członków Zarządu oraz całościowy nadzór Rady Nadzorczej nad działalnością Zarządu polegają na kolegiальnym działaniu całej Rady Nadzorczej, a jednostronne i samodzielne podejmowanie decyzji w tym zakresie przez jakiegokolwiek członka Rady Nadzorczej jest wykluczone.
3. Niniejsza Polityka została opracowana przy uwzględnieniu ról pełnionych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w celu zapobiegania potencjalnym nieprawidłowościom w prowadzonej działalności i ryzyku konfliktu interesów, które mogłyby mieć negatywny wpływ na interesy klientów i akcjonariuszy Spółki.
4. W każdym przypadku, gdy istnieje zagrożenie powstania konfliktu interesów spowodowane sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza jest uprawniona do podejmowania odpowiednich działań w celu zapobieżenia temu ryzyku w szczególności poprzez:
 - a) wprowadzenie zmian w sposobie wynagrodzania danego członka Zarządu;
 - b) zainicjowanie procedury zmiany sposobu wynagradzania członków Rady Nadzorczej;
 - c) zainicjowanie procedury dostosowywania Polityki (przeгляdu Polityki), zgodnie z zasadami określonymi w §10 poniżej; lub
 - d) czasowe odstąpienie od stosowania Polityki na zasadach określonych w §11 poniżej.

§10

Ustanowienie, wdrożenie i przegląd Polityki

1. Organy Spółki, które uczestniczą w procesie ustalania, wdrażania i opiniowania Polityki, kierują się szczególną troską o dobro Spółki i długoterminowym interesem akcjonariuszy Spółki.
2. Obowiązki poszczególnych organów Spółki w procesie ustalania, wdrażania i przeglądu Polityki rozkładają się w następujący sposób:
 - 2.1. Walne Zgromadzenie:
 - a) dokonuje przeglądu rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach;
 - b) podejmuje uchwałę opiniującą roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach;
 - c) co najmniej raz na cztery lata przyjmuje, w drodze uchwały, politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
 - 2.2. Rada Nadzorcza:
 - a) zatwierdza Politykę opracowaną przez Zarząd;
 - b) dokonuje okresowych przeglądów Polityki;
 - c) decyduje o wysokości wynagrodzenia członków Zarządu i jego składnikach (dotyczy to także przyznania członkom Zarządu premii uznaniowej oraz wprowadzenia premii finansowej);
 - d) ustala limity wynagrodzenia, które członkowie Zarządu mogą otrzymać na innej podstawie niż na mocy uchwały Rady Nadzorczej (np. od Podmiotów zależnych);
 - e) raz w roku sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
 - f) podejmuje odpowiednie działania w celu zapobieżenia ryzyku powstania konfliktu interesów spowodowanemu sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.

§11

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, a także w każdym przypadku, gdy istnieje zagrożenie powstania konfliktu interesów spowodowanego sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, może zostać podjęta decyzja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

2. Decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
3. Przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki to w szczególności sprawy związane z realizacją strategii Spółki lub działania, których niepodjęcie mogłoby wpłynąć negatywnie na wykonywanie przez Spółkę wymagalnych zobowiązań pieniężnych lub zapobieganie albo usuwanie skutków powstania konfliktu interesów spowodowanego sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.
4. O czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd. Wniosek w tym przedmiocie powinien być złożony w formie uchwały. Wniosek powinien wskazywać przesłanki i uzasadnienie dla takiego odstąpienia. Dla uniknięcia wątpliwości postanawia się, że Rada Nadzorcza nie jest związana powyższym wnioskiem Zarządu.
5. W uchwale Rady Nadzorczej o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - a) okres, przez który będzie stosowane odstąpienie od stosowania Polityki;
 - b) zakres odstąpienia od stosowania Polityki, tj. elementy (lub postanowienia) Polityki, od których stosowania odstąpiono,
 - c) przesłanki takiego czasowego odstąpienia.
6. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć wszystkich lub tylko niektórych postanowień Polityki.
7. W przypadku uznania przez Radę Nadzorczą, że przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki nie mają już tymczasowego, przemijającego charakteru, Rada Nadzorcza zainicjuje procedurę dostosowywania Polityki (przeglądu Polityki), zgodnie z zasadami określonymi w §10 powyżej.