

**Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach**

**ROZDZIAŁ I
Postanowienia ogólne**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Echo Investment S.A., zgodnie z wymaganiami rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń przyjmuje się poniższe definicje:

Grupa	oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
Kodeks spółek handlowych	oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą spółki Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach;
Spółka	oznacza Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach;
Sprawozdanie o Wynagrodzeniach	oznacza sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym;
Statut	oznacza statut Spółki;
Ustawa	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
Zarząd	oznacza zarząd spółki Echo Investment S.A. z siedzibą w Kielcach.

ROZDZIAŁ II**Opis i cele Polityki Wynagrodzeń**

1. Zgodnie z przepisami Ustawy Polityka Wynagrodzeń określa w szczególności:
 - a) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - b) okres, na jaki zostały zawarte umowy z członkami Zarządu oraz wskazanie okresów i warunków ich wypowiedzenia;
 - c) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.
2. Podstawowymi zasadami i celami Polityki Wynagrodzeń są:
 - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
 - b) realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy;
 - c) zapewnienie członkom Zarządu spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji, zakresu obowiązków, umiejętności i poziomu doświadczenia zawodowego członka Zarządu, przy uwzględnieniu wyników finansowych i niefinansowych Spółki;
 - d) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów;
 - e) odpowiednie motywowanie oraz budowanie zaangażowania w Spółce.
3. Realizacja strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki następuje poprzez:
 - a) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
 - b) przypisanie wag do poszczególnych kryteriów;
 - c) zbalansowanie kryteriów ilościowych i jakościowych;
 - d) weryfikację spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości.
4. System wynagradzania odzwierciedlony w niniejszej Polityce Wynagrodzeń oraz reguły premiowania funkcjonujące w odniesieniu do członków Zarządu Spółki oraz pozostałych pracowników, w szczególności pełniących funkcje kierownicze w Grupie, mają wspólne podstawowe cechy. Systemy te opierają się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia, odnoszą się do wyników oraz realizacji strategii biznesowej Spółki oraz Grupy, co sprzyja dbałości o długoterminowy rozwój Spółki.
5. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszeregowania, przydzielenie poszczególnym grupom zaszeregowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem wpływu na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu,

przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

ROZDZIAŁ III

Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki

§1

Umowy zawierane z członkami Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu.
2. Długość kadencji członków Zarządu Spółki określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki Wynagrodzeń członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji. Mandat członka Zarządu Spółki wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Członkowie Zarządu mogą wykonywać swoje obowiązki na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy wykonywanego na podstawie umowy o pracę;
 - b) usługi zarządzania Spółką wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej (kontrakt menedżerski);
 - c) powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu.
4. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów z członkami Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
5. Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony, przy czym obecnie obowiązujące umowy z członkami Zarządu zostały zawarte na czas nieokreślony.
6. Umowy zawierane z członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane przez Spółkę lub członka Zarządu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie więcej niż dziewięć miesięcy (stosownie do obecnych postanowień umów, przy czym nie wyklucza się wprowadzenia innych okresów wypowiedzenia, nie dłuższych niż 12 miesięcy). W przypadkach określonych przepisami prawa pracy (w przypadku umów o pracę) lub w przypadkach enumeratywnie wskazanych w umowie zawartej z członkiem Zarządu lub wynikających z przepisów prawa cywilnego (w przypadku umów cywilnoprawnych), Spółka ma prawo do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku umów cywilnoprawnych do powodów uzasadniających rozwiązanie umowy bez zachowaniu okresu wypowiedzenia należy zaliczyć m.in. naruszenie przez członka Zarządu obowiązku poufności lub zakazu konkurencji, naruszenie obowiązków wynikających ze spraw zastrzeżonych lub wyrządzenia istotnej szkody Spółce.
7. Członek Zarządu ponadto może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki. Umowy na podstawie których członek Zarządu

- świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz innych spółek z Grupy są zawarte na warunkach rynkowych.
8. Wynagrodzenie przysługujące członkowi Zarządu z tytułu zatrudnienia/pełnienia funkcji na więcej niż jednej podstawie prawnej w Grupie wpływa na wysokość wynagrodzenia należnego członkowi Zarządu z tytułu wykonywania obowiązków w Spółce.
 9. Członkowie Zarządu mogą być związani zakazem konkurencji (na podstawie odpowiednich zapisów w ramach podstawowego stosunku łączącego członka Zarządu ze Spółką lub na podstawie odrębnej umowy), na podstawie którego członek Zarządu będzie zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy przez maksymalny okres 9 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką (lub spółkami Grupy).
 10. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy w okresie po zaprzestaniu pełnienia funkcji członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej Spółki albo w umowie zawartej z członkiem Zarządu nieprzekraczającej jednak miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Spółka ma prawo zwolnić członka Zarządu z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

§2

Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może składać się z następujących składników:
 - a) stałego wynagrodzenia podstawowego;
 - b) zmiennego wynagrodzenia w postaci dodatkowej rocznej premii pieniężnej („**Premia Roczna**”);
 - c) zmiennego wynagrodzenia motywacyjnego w postaci dodatkowej długoterminowej premii pieniężnej („**Premia Długoterminowa**”);
 - d) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń dodatkowych.

WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

2. Z tytułu wykonywania obowiązków członka Zarządu Spółki, członkowie Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie podstawowe jest ustalane i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą, przy czym, w przypadku przyznania wynagrodzenia w związku z pełnieniem przez członka Zarządu funkcji w organach spółek w Grupie (w tym na podstawie umowy o pracę lub z tytułu pełnienia funkcji w organie), odpowiedniemu obniżeniu ulega wynagrodzenie podstawowe otrzymywane przez członka Zarządu w związku z pełnieniem funkcji w Zarządzie Spółki.
4. Wynagrodzenie podstawowe określone na podstawie umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego jest wypłacane członkom Zarządu miesięcznie w terminach i na zasadach analogicznych jak dla pracowników Spółki, natomiast z tytułu powołania jest wypłacane z dołu w terminie do 10 dnia każdego miesiąca.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PREMIA ROCZNA

5. Z tytułu wykonywania funkcji w Zarządzie Spółki członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne w postaci Premii Rocznej.
 6. Maksymalne kwoty Premii Rocznej jaka może zostać przyznana członkowi Zarządu określane są w uchwale Rady Nadzorczej.
 7. Wysokość Premii Rocznej należnej członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu realizacji kryteriów wyznaczonych członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, weryfikowanych corocznie pod nadzorem Rady Nadzorczej, z których każdy ma przypisany odpowiedni procentowy poziom istotności, do których mogą należeć przede wszystkim:
 - a) osiągnięcie określonego zysku netto przez Spółkę;
 - b) inne, niż wskazany w pkt a) wskaźnik finansowy, np. kurs akcji Spółki notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych oraz kwoty dywidend wypłaconych akcjonariuszom przez Spółkę;
 - c) osiągnięcie określonych celów przez poszczególne pionierzy biznesowe Spółki;
 - d) osiągnięcie indywidualnych celów danego członka Zarządu w zależności od jego roli w Spółce.
- Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale VI punkt 9, może określić szczegółowe warunki przyznania oraz wypłaty Premii Rocznej.
8. Premia Roczna za dany rok jest wypłacana danemu członkowi Zarządu po sporządzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za ten rok i zbadaniu go przez biegłego rewidenta.
 9. Wzajemne proporcje Premii Rocznej do wynagrodzenia podstawowego członków Zarządu są zmienne i uzależnione od realizacji celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą. Maksymalna kwota Premii Rocznej, która może zostać przyznana członkowi Zarządu, jest określona w formie kwoty maksymalnej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu.
 10. Zasady przyznawania Premii Rocznej nie przewidują okresów odroczenia wypłaty lub zwrotu wypłaconego wynagrodzenia zmiennego. Żądanie zwrotu wypłaconej Premii Rocznej jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy oraz Kodeksie Cywilnym.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PREMIA DŁUGOTERMINOWA

11. Członkowi Zarządu może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenia motywacyjne w postaci Premii Długoterminowej.
12. Celem Premii Długoterminowej jest zwiększenie motywacji członków Zarządu poprzez planowanie długoterminowego rozwoju Spółki oraz Grupy i w związku z tym Premia Długoterminowa obejmuje cele, które powinny zostać zrealizowane przez członka Zarządu oraz/lub Spółkę w okresie oceny, który może trwać do siedmiu lat. Okres oceny może zostać skrócony przez Radę Nadzorczą w przypadkach określonych w umowie zawartej z członkiem Zarządu, w tym w szczególności w przypadku istotnej zmiany w strukturze akcjonariatu Spółki.
13. Maksymalne kwoty Premii Długoterminowej, która może zostać przyznana członkowi Zarządu, określane są w umowie zawartej z członkiem Zarządu. Umowa zawarta z członkiem Zarządu będzie określać szczegółowe warunki wypłaty Premii Długoterminowej lub jej części, jak również sytuacje, gdy członek Zarządu utraci prawo do otrzymania Premii Długoterminowej lub jej

części, w szczególności w przypadku wyrządzenia szkody Spółce lub podejmowania działań naruszających obowiązujące przepisy prawa oraz akty wewnętrzne Spółki.

14. Wysokość Premii Długoterminowej należnej członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu realizacji kryteriów wyznaczonych członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, weryfikowanych po zakończeniu okresu oceny przez Radę Nadzorczą, w szczególności dotyczących realizacji celów związanych ze wzrostem wartości Spółki mierzonej wzrostem kursu akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych i sumy dywidend wypłaconych akcjonariuszom. Rada Nadzorczą, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale VI punkt 9, może określić szczegółowe warunki przyznania oraz wypłaty Premii Długoterminowej.

INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

15. W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawę Spółki, samej Spółki albo rynku, na którym działa Spółka, członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna. Rada Nadzorczą, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale VI punkt 9, może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania dodatkowej nagrody pieniężnej.

ŚWIADCZENIA NIEPIENIĘŻNE

16. Członkowie Zarządu uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności:
 - a) prawa do korzystania z pakietu opieki medycznej;
 - b) prawa do korzystania z samochodów służbowych;
 - c) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
17. Spółka może zobowiązać się, na zasadach określonych w umowie z członkiem Zarządu, do pokrywania kosztów relokacji, wynajęcia mieszkania oraz edukacji małoletnich dzieci członka Zarządu.
18. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez członków Zarządu poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków im powierzonych.
19. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w Spółce. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących członkom Zarządu określa się szczegółowo w umowie zawartej z członkiem Zarządu, albo w wewnętrznych regulaminach obowiązujących w Spółce.
20. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
21. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.

§3

Instrumenty finansowe przyznawane członkom Zarządu

1. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
2. Spółka nie wyklucza, że w przyszłości zostaną wprowadzone programy motywacyjne dla wszystkich lub niektórych członków Zarządu, które będą oparte o instrumenty finansowe (np.

warranty subskrypcyjne lub akcje Spółki). Programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe będą ustanawiane (o ile to będzie wymagane obowiązującymi przepisami) przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w formie odrębnej uchwały i będą miały na celu zwiększenie wartości Spółki i Grupy, umożliwienie kluczowym dla rozwoju Grupy osobom partycypacji w oczekiwanej wzroście wartości grupy kapitałowej oraz zapewnienie ich trwałego związania ze Spółką oraz Grupą.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki

§1

Postanowienia ogólne

1. Każdy członek Rady Nadzorczej pełni swą funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Długość kadencji członków Rady Nadzorczej określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki wynagrodzeń członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
4. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują z tego tytułu żadne świadczenia.

§2

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki, które jest ustalane i zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej Spółki w wyniku powołania danej osoby w skład komitetu (np. Komitecie Audytu), członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie, ustalane i zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
3. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 1 i ust. 2 powyżej, uzależniona jest od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Spółki lub Komitecie Rady Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ust. 1 i ust. 2 powyżej, przysługuje członkom Rady Nadzorczej bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
5. W przypadku pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej przez niepełny miesiąc kalendarzowy, wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 1 i pkt 2 powyżej, jest obliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej w danym miesiącu.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 1 i pkt 2 powyżej, wypłacane jest członkom Rady Nadzorczej z dołu do 10. dnia każdego miesiąca.

7. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.
8. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów poniesionych przez członka Rady Nadzorczej w związku z wykonywaniem powierzonych mu funkcji, w szczególności kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej, kosztów zakwaterowania i wyżywienia.
9. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe świadczenie niepieniężne w postaci ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
10. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
11. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

ROZDZIAŁ V

Konflikt interesów

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. W celu ograniczenia konfliktu interesów został wprowadzony stosownie do przepisów Ustawy podział kompetencyjny pomiędzy poszczególne organy Spółki (Zarząd, Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, w tym związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądem, oceną jej wykonania oraz czasowego odstąpienia.
3. W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej oraz Prezesowi Zarządu.

ROZDZIAŁ VI

Wdrożenie oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń jest wewnętrznym aktem Spółki opracowanym zgodnie z przepisami Ustawy. Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd, przy wsparciu Departamentu HR oraz Departamentu Prawnego Spółki, oraz przy udziale Rady Nadzorczej. W trakcie prac nad ustanowieniem Polityki Wynagrodzeń uwzględniono praktykę rynkową na dzień sporządzenia jej sporządzenia. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.
3. Zgodnie z art. 90d ust. 1 Ustawy za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.

4. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza Spółki zobowiązana jest do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
5. Zgodnie z art. 90g Ustawy Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego Sprawozdania o Wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymaganiami określonymi w powołanym powyżej przepisie Ustawy, przy czym pierwsze Sprawozdanie o Wynagrodzeniach sporządza się łącznie za lata 2019 i 2020.
6. Zgodnie z art. 90g ust. 1 Ustawy, za informacje zawarte w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta.
7. Polityka Wynagrodzeń podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie akcjonariuszy może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki Wynagrodzeń częściej niż raz na cztery lata.
8. Z zastrzeżeniem poniższych postanowień, wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wyrażonej w formie uchwały.
9. Zgodnie z art. 90d ust. 7 Ustawy Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów niniejszej Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, w zakresie niezbędnym do ich przyznania i wypłaty, oraz w zakresie w jakim sprawy te nie zostały uregulowane w Polityce, pod warunkiem, że uszczegółowienie takie będzie w granicach określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ VII

Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub w ograniczonym zakresie.
2. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być spowodowane w szczególności sprawami związanymi z realizacją strategii Spółki oraz takimi działaniami, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na wykonywanie zobowiązań przez Spółkę.
3. Decyzję odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
4. O zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.
5. W uchwale o czasowym odstąpieniu Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - a) okres, na jaki zastosowano odstąpienie;
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie;

c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.

ROZDZIAŁ VIII

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w sprawie Polityki Wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.