

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

GLOBE TRADE CENTRE S.A.

czerwiec 2022 r.



Spis treści:

DEFINICJE:.....	3
ARTYKUŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE	4
§ 1 Opis i cele Polityki Wynagrodzeń	4
ARTYKUŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	4
§ 2 Zasady ogólne	4
§ 3 Czas trwania i warunki rozwiązania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a członkami Zarządu	5
§ 4 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych korzyści pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu	6
§ 5 Program Akcji Fantomowych	7
§ 6 Zakaz konkurencji	8
§ 7 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe, do których mogą być uprawnieni członkowie Zarządu	8
ARTYKUŁ III ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	9
§ 8 Zasady ogólne	9
§ 9 Czas trwania i warunki wygaśnięcia stosunków prawnych pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej.....	9
§ 10 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych	9
§ 11 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe.....	9
ARTYKUŁ IV UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZY USTALANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	10
ARTYKUŁ V GŁÓWNE ELEMENTY DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZEJ EMERYTURY	10
ARTYKUŁ VI OPIS PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI W CELU WPROWADZENIA, REALIZACJI I PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ	10
ARTYKUŁ VII OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKNIĘCIA KONFLIKTU INTERESÓW W SPRAWACH REGULOWANYCH NINIEJSZĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ.....	11
ARTYKUŁ VIII SPOSÓB W JAKI POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRZYCZYNIA SIĘ DO REALIZACJI CELÓW OKREŚLONYCH W ARTYKULE I POWYŻEJ	11
ARTYKUŁ IX TYMCZASOWE ZAWIESZENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	12
ARTYKUŁ X OPIS ISTOTNYCH ZMIAN W POLITYCE WYNAGRODZEŃ	12
ARTYKUŁ XI DELEGACJA UPRAWNIEŃ DO RADY NADZORCZEJ W CELU USZCZEGÓLOWIENIA ELEMENTÓW POLITYKI WYNAGRODZEŃ	12
ARTYKUŁ XII POSTANOWIENIA KOŃCOWE	13
Załącznik 1 do Polityki Wynagrodzeń	14

DEFINICJE:

Statut	oznacza statut Spółki;
Kodeks Spółek Handlowych lub KSH	oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
Spółka	oznacza Globe Trade Centre S.A. z siedzibą w Warszawie;
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	oznacza walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
Grupa	oznacza grupę kapitałową podmiotów, których Spółka jest stroną, w znaczeniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
Zarząd	oznacza zarząd Spółki;
Akcje Fantomowe	oznacza akcje fantomowe Spółki oferowane kluczowej kadry kierowniczej w ramach Programu Akcji Fantomowych;
Program Akcji Fantomowych	oznacza program Akcji Fantomowych przyjęty przez Spółkę lub równoważny długoterminowy program motywacyjny;
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;
Komitet ds. Wynagrodzeń	oznacza komitet ds. wynagrodzeń Rady Nadzorczej;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
Raport o Wynagrodzeniach	oznacza raport o wynagrodzeniach sporządzony zgodnie z przepisami art. 90g Ustawy o Ofercie Publicznej;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą Spółki;
GPW	oznacza Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

ARTYKUŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1 Opis i cele Polityki Wynagrodzeń

1. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki uchwało, zgodnie z przepisami art. 90d i następnymi Ustawy o Ofercie Publicznej, niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu określenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Niniejsza Polityka ma za zadanie wkład w realizację strategii biznesowej Spółki, jej długofalowych interesów i stabilności.
3. Poziom wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien być wystarczająco wysoki w celu pozyskania, utrzymania i motywowania osób posiadających kwalifikacje lub kompetencje niezbędne do prawidłowego zarządzania Spółką i jej nadzoru.
4. Polityka Wynagrodzeń została opracowana przy podstawowych założeniach mających na celu zachęcenie członków Zarządu do realizacji strategii Spółki oraz ochrony wartości Spółki poprzez zmniejszenie ryzyka rotacji wśród kluczowej kadry kierowniczej. Podstawowe zasady i cele Polityki Wynagrodzeń to:
 - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
 - b) wdrożenie strategii biznesowej i wsparcie dla długoterminowych interesów i stabilności Spółki i Grupy;
 - c) zapewnienie członkom Zarządu stałego systemu wynagrodzeń, którego podstawą jest motywacja i które jest powiązane z kwalifikacjami, zakresem odpowiedzialności, umiejętnościami oraz doświadczeniem zawodowym poszczególnych członków Zarządu oraz jest uzależnione od wyników finansowych i pozafinansowych Spółki i Grupy; oraz
 - d) motywowanie i budowanie zaangażowania w sprawy Spółki i Grupy.

ARTYKUŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 2 Zasady ogólne

1. Wynagrodzenie członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na poziomie odpowiednim do ról przypisanych poszczególnym osobom i wynikającym z nich obowiązkami, z uwzględnieniem wszelkich pełnionych dodatkowych funkcji, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, aktualnej sytuacji rynkowej i gospodarczej, a także sytuacji finansowej i operacyjnej oraz potrzeb Spółki.
2. Stosunek prawny pomiędzy członkami Zarządu a Spółką może wynikać z:
 - umowy o pracę; i/lub
 - kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej zawartej na okres pełnienia funkcji w Zarządzie; i/lub
 - stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do Zarządu, zawartego na czas trwania powołania.
3. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do następujących składników wynagrodzenia:

- wynagrodzenia stałego;
- wynagrodzenia zmiennego;
- Programu Akcji Fantomowych lub innych programów motywacyjnych, z których każdy jest związany z akcjami Spółki;
- wynagrodzenia za przestrzeganie zapisów o zakazie konkurencji;
- odprawy z tytułu rozwiązania stosunku prawnego ze Spółką; oraz
- świadczeń niepieniężnych.

§ 3 Czas trwania i warunki rozwiązania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a członkami Zarządu

1. Stosunek prawny pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką może zostać wynegocjowany indywidualnie, może więc być różny dla poszczególnych członków Zarządu.
2. Zgodnie z postanowieniami Statutu członkowie Zarządu są powoływani na trzyletnią kadencję. Mandat członka Zarządu wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz obowiązujących przepisach.
3. Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony.
4. Zasady wypowiedzania umów zawartych z członkami Zarządu różnią się w zależności od rodzaju umowy, która została lub zostanie zawarta z danym członkiem Zarządu.
 - 4.1 W przypadku umów o pracę z członkami Zarządu, okres wypowiedzenia oraz sytuacje, które uprawniają do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym są określone w odpowiednich przepisach.
 - 4.2 Zasady wypowiedzenia oraz okresy wypowiedzenia kontraktów menedżerskich lub innych umów cywilnoprawnych określa umowa zawarta przez danego członka Zarządu, pod warunkiem, że co do zasady, takie kontrakty menedżerskie lub inne umowy cywilnoprawne ulegają rozwiązaniu wraz z zakończeniem okresu pełnienia funkcji w Zarządzie. W innych sytuacjach odpowiedni kontrakt menedżerski może zostać rozwiązany przez każdą ze stron z okresem wypowiedzenia nie dłuższym niż 12 miesięcy. Kontrakt menedżerski może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia i ze skutkiem natychmiastowym jeżeli członek Zarządu poważnie naruszył swoje obowiązki wynikające z takiego kontraktu.
 - 4.3 Jeżeli członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie ze stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do Zarządu, wówczas stosunek prawny ze Spółką zostanie rozwiązany zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych i postanowieniami Statutu.
5. W przypadku wypowiedzenia członkowie Zarządu są uprawnieni do odprawy w wysokości nieprzekraczającej rocznego wynagrodzenia stałego przysługującego danemu członkowi Zarządu.
6. Kontrakty menedżerskie członków Zarządu określają wysokość odprawy w przypadku rezygnacji ze stanowiska lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny.

§ 4 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych korzyści pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu

Stale składniki wynagrodzenia

1. Członkom Zarządu przysługuje comiesięczne wynagrodzenie zasadnicze, które może być wypłacane na podstawie uchwały, umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego, w zależności od danej osoby.
2. Wysokość stałego comiesięcznego wynagrodzenia może być różna dla poszczególnych członków Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje oraz indywidualne ustalenia dokonane pomiędzy danymi członkami Zarządu a Spółką.

Zmienne składniki wynagrodzenia

3. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia w formie rocznej premii za wyniki na podstawie ustalonych celów lub obiektywnych wyników i inne formy premii według uznania Rady Nadzorczej („**Wynagrodzenie Zmienne**”)

Wynagrodzenie Zmienne ma na celu motywowanie i wynagradzanie członków Zarządu za wypełnianie swoich funkcji, wywiązywanie się z obowiązków i osiąganie najwyższych wyników. Cele Wynagrodzenia Zmiennego i powiązane z nim wypłaty powinny odzwierciedlać zakres oczekiwanych poziomów wyników.

Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do rocznej premii za wyniki w przypadku osiągnięcia minimalnego poziomu założonych celów w danym roku obrotowym. Roczna premia za wyniki powinna stanowić określony procent lub część maksymalnej kwoty premii określonej w umowie lub kontrakcie z danym członkiem Zarządu, w zależności od stopnia realizacji ustalonych celów.

Rada Nadzorcza określa Wynagrodzenie Zmienne przyznawane członkom Zarządu. Rada Nadzorcza ustala wysokość Wynagrodzenia Zmiennego na podstawie oceny wyników pracy danego członka Zarządu, biorąc pod uwagę szereg czynników, takich jak: (i) okres pełnienia funkcji w Zarządzie, (ii) jakość pracy i skalę wkładu w realizację strategii Spółki i Grupy, (iii) ocena działań podejmowanych w istotnych obszarach działalności Spółki i Grupy oraz (iv) uznanie interesów społecznych, wkładu Spółki w ochronę środowiska oraz działań podejmowanych w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom działalności społecznej Spółki i ich usuwania.

Roczna premia za wyniki jest wypłacana po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Radę Nadzorczą Spółki.

4. W ramach uprawnienia, o którym mowa w Artykule XI niniejszej Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może określić szczegółowe okoliczności, w których członek Zarządu będzie uprawniony do otrzymania dodatkowej premii pieniężnej.
5. Spółka nie ustala szczegółowych zasad dotyczących okresów odroczenia płatności lub możliwości żądania zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego.
6. Wynagrodzenie Zmienne uzależnione jest od realizacji określonych celów i osiągnięć, które mogą różnić się dla poszczególnych członków Zarządu. Powyższe składniki mogą zostać przyznane i wypłacone jedynie w przypadku, gdy nie naruszają stabilności Spółki ani nie zagrażają ciągłości lub stabilności działania Spółki.
7. Zwrot nienależnego Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego członkowi Zarządu następuje na zasadach określonych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.

Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

8. Spółka ustala system wynagrodzeń w taki sposób, aby łączny udział wynagrodzenia zmiennego wynosił od 30% (trzydziestu procent) do 300% (trzystu procent) rocznego wynagrodzenia stałego dla danego członka Zarządu. Przy obliczaniu powyższej proporcji między stałą i zmienną częścią wynagrodzenia nie uwzględnia się wartości Programu Akcji Fantomowych.

§ 5 Program Akcji Fantomowych

1. Członkowie Zarządu mogą również otrzymać Akcje Fantomowe lub inne programy motywacyjne oparte na akcjach Spółki lub zmianach cen tych akcji, zgodnie z decyzją Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Rady Nadzorczej podjętą w przyszłości.
2. Członkowie Zarządu mogą być motywowani poprzez możliwość wzięcia udziału w Programie Akcji Fantomowych, w ramach którego członek Zarządu ma prawo do określonej łącznej liczby Akcji Fantomowych.
3. Okres nabywania uprawnień do Akcji Fantomowych trwa trzy lata i zbiega się z okresem trwania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a danym członkiem Zarządu. Akcje Fantomowe zostaną przyznane w trzech transzach w taki sposób, aby raz w roku członek Zarządu był uprawniony do otrzymania określonej liczby Akcji Fantomowych.
4. Członkowie Zarządu są uprawnieni do realizacji praw wynikających z przysługujących im Akcji Fantomowych w terminie określonym w umowie danego członka Zarządu. W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji przez członka Zarządu, będzie on uprawniony do realizacji wszystkich przysługujących mu Akcji Fantomowych w terminie 30 dni od dnia zaprzestania pełnienia swojej funkcji.
5. Zgodnie z Programem Akcji Fantomowych część wynagrodzenia członków Zarządu może zostać przyznana poprzez nadanie im prawa do wypłaty w oparciu o notowania akcji Spółki na GPW.
6. Akcje Fantomowe dają uprawnionym członkom Zarządu prawo do wypłaty pieniężnej ze Spółki lub innego podmiotu Grupy w wysokości równej różnicy pomiędzy średnim kursem zamknięcia akcji Spółki na GPW w okresie 30 dni przed dniem dostarczenia Spółce zawiadomienia o wykonaniu uprawnienia i ceny rozliczeniowej („**cena wykonania**”) za akcję (skorygowanej o dywidendę).
7. Akcje Fantomowe są jedynie środkiem obliczenia przyszłego zmiennego składnika wynagrodzenia, uzależnionym od przyszłej ceny rynkowej akcji Spółki na GPW. Akcje Fantomowe nie są instrumentami finansowymi przekształcalnymi lub wymiennymi na akcje Spółki, w szczególności nie są opcjami na akcje. Akcje Fantomowe nie są zbywalne.
8. Przyznanie Akcji Fantomowych członkom Zarządu oraz ustalenie ich warunków podlega przeglądowi i akceptacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rady Nadzorczej.
9. Członkowie Zarządu mogą również uczestniczyć w innych, oprócz Akcji Fantomowych, rodzajach programów motywacyjnych, które mogą dawać prawo do objęcia nowych lub nabycia istniejących akcji Spółki lub opierać się na zmianach cen akcji Spółki, które mogą zostać każdorazowo przyjęte przez Spółkę. Właściwe postanowienia w zakresie innych programów motywacyjnych, takie jak okresy nabywania uprawnień, zasady przenoszenia akcji lub zasady wykonywania praw do wynagrodzenia w ramach takich programów, zostaną uregulowane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy lub Radę Nadzorczą i szczegółowo

określone w umowie, która zostanie zawarta pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu uczestniczącym w takim innym programie motywacyjnym.

10. Wysokość wypłaty opartej na Akcjach Fantomowych jest ściśle uzależniona od ruchu cen Akcji, a zatem jest zależna od osiągnięcia celów określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
11. Ustalenie związku pomiędzy wynagrodzeniem członka Zarządu a wzrostem ceny Akcji Spółki jest zgodne z interesem akcjonariuszy. Realizacja strategii Spółki oraz zaangażowanie w długoterminowe jej interesy powinny pozytywnie wpłynąć na notowania Akcji, co z kolei winno przełożyć się na wyższe wynagrodzenie członków Zarządu. Co więcej, powyższe programy prowadzą również do wzrostu motywacji członków Zarządu i zatrzymania ich w Spółce i jako takie przyczyniają się do utrzymania stabilności Spółki.

§ 6 Zakaz konkurencji

1. Członek Zarządu może być związany ograniczeniami wynikającymi z zakazu konkurencji po rozwiązaniu jego stosunku prawnego ze Spółką.
2. Za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% (pięćdziesiąt procent) stałego miesięcznego wynagrodzenia danego członka Zarządu pomnożonego przez liczbę miesięcy, w których obowiązuje zakaz konkurencji. Takie wynagrodzenie będzie wypłacane w miesięcznych ratach, w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.
3. Maksymalny okres trwania zakazu konkurencji wynosi 6 miesięcy od dnia ustania stosunku prawnego członka Zarządu ze Spółką.

§ 7 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe, do których mogą być uprawnieni członkowie Zarządu

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać dodatkowe świadczenia, takie jak:
 - prywatna opieka medyczna, w tym dla członków rodzin, ubezpieczenie na życie; oraz
 - korzystanie z samochodów służbowych, telefonów służbowych i innych urządzeń elektronicznych do celów prywatnych i pokrycie ich kosztów.
2. Członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymania zwrotu uzasadnionych kosztów poniesionych przez nich w związku z pełnieniem powierzonych im obowiązków.
3. Ponadto członkowie Zarządu mogą być objęci ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej.
4. Członkowie Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie na podstawie umów lub innych stosunków prawnych, które zawarli w związku z pełnieniem przydzielonych im funkcji w organach podmiotów wchodzących w skład Grupy. Powyższe wynagrodzenie może być stałe lub zmienne i może obejmować wszelkie dodatkowe świadczenia finansowe lub pozafinansowe. Wynagrodzenie Członków Zarządu otrzymywane od podmiotów wchodzących w skład Grupy jest sumowane i podlega zasadom przewidzianym w tej Polityce Wynagrodzeń.

ARTYKUŁ III
ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 8 Zasady ogólne

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego ze Spółką wynikającego z powołania do Rady Nadzorczej, przez czas trwania mandatu.

§ 9 Czas trwania i warunki wygaśnięcia stosunków prawnych pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej

1. Stosunek prawny pomiędzy członkiem Rady Nadzorczej a Spółką jest związany z okresem pełnienia funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na trzyletnią kadencję. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz w ogólnie obowiązujących przepisach a taki członek Rady Nadzorczej nie jest uprawniony do żadnych świadczeń z tego tytułu.
2. Spółka nie zawiera umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło ani żadnych podobnych umów z członkami Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.

§ 10 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych

Wynagrodzenie stałe

1. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni jedynie do miesięcznego wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia swojej funkcji. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ustala wysokość wynagrodzenia stałego.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełniący dodatkowe funkcje w oddzielnym Komitecie (komitetach) są uprawnieni do dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia stałego w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Przewodniczący każdego z komitetów jest uprawniony do dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia stałego (oprócz wynagrodzenia z tytułu członkostwa w danym Komitecie) w wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Zmienne składniki wynagrodzenia

3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymywania zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników.
4. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 11 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym z zastrzeżeniem zasad określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
2. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują żadnych innych świadczeń finansowych ani pozafinansowych, w szczególności nie są objęci żadnymi planami emerytalnymi ani rentowymi lub programami wcześniejszej emerytury.

ARTYKUŁ IV
UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
PRZY USTALANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Spółka dokłada wszelkich starań, aby stosunki prawne z jej pracownikami opierały się na poszanowaniu przepisów obowiązującego prawa, standardach etyki biznesu oraz wzajemnym szacunku.
2. Spółka aktywnie promuje równość w polityce zatrudnienia, której podstawą jest spójna kultura organizacyjna, poszanowanie różnorodności, współpraca i zaangażowanie pracowników oraz realizacja innowacyjnych i rozwojowych projektów.
3. Spółka stosuje politykę różnorodności, w celu zapewnienia optymalnego zatrudnienia zgodnego z celami biznesowymi Grupy. Główny nacisk kładziony jest na budowanie zaufania pomiędzy kluczową kadrą kierowniczą a innymi pracownikami oraz sprawiedliwe traktowanie wszystkich ludzi, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

ARTYKUŁ V
GŁÓWNE ELEMENTY DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH I PROGRAMÓW
WCZEŚNIEJSZEJ EMERYTURY

1. Spółka nie oferuje członkom Zarządu ani członkom Rady Nadzorczej żadnych dodatkowych programów emerytalnych ani programów wcześniejszych emerytur, z wyjątkiem programów obowiązkowych wynikających z przepisów polskiego prawa.

ARTYKUŁ VI
OPIS PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI W CELU WPROWADZENIA, REALIZACJI
I PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Proces decyzyjny w ramach wprowadzenia Polityki Wynagrodzeń obejmował następujące kroki:
 - przeprowadzenie analiz wszystkich aspektów związanych z wynagrodzeniami i zasadami współpracy z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi;
 - przygotowanie projektu Polityki Wynagrodzeń przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi;
 - weryfikacja i zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą;
 - przeprowadzenie głosowania i przyjęcie Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Polityka Wynagrodzeń i jej realizacja podlegają okresowym przeglądom ze strony Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podejmuje uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń nie rzadziej niż raz na 4 lata.
4. Wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

ARTYKUŁ VII

OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKNIĘCIA KONFLIKTU INTERESÓW W SPRAWACH REGULOWANYCH NINIEJSZĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

1. W trakcie wdrażania Polityki Wynagrodzeń możliwość wystąpienia konfliktu i potencjalnego konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń będzie na bieżąco weryfikowana. W celu ograniczenia konfliktu interesów podział kompetencji pomiędzy organy Spółki (Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) został wprowadzony zgodnie z przepisami Ustawy o Ofercie Publicznej w stosunku do spraw regulowanych przez Politykę Wynagrodzeń, w tym spraw związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądaniem, oceną jej wdrażania oraz czasowym zawieszaniem jej stosowania.
2. Rada Nadzorcza analizuje ryzyko wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku stwierdzenia konfliktu interesów Rada Nadzorcza podejmuje niezbędne kroki w celu jego rozwiązania.
3. Umowy zawarte przez Spółkę z członkami Zarządu zawierają klauzulę o zakazie konkurencji oraz klauzulę o zachowaniu poufności. Klauzule o zakazie konkurencji dają Spółce możliwość wcześniejszego zniesienia ograniczeń w zakresie zakazu konkurencji.
4. Środki podjęte w celu uniknięcia konfliktu interesów w sprawach regulowanych niniejszą Polityką Wynagrodzeń obejmują:
 - projekt Polityki Wynagrodzeń przygotowany przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi; oraz
 - współpracę Rady Nadzorczej i Zarządu z działem prawnym Spółki, w szczególności w zakresie przekazywania niezbędnych dokumentów i informacji.
5. W przypadku wykrycia jakiegokolwiek faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów w zakresie spraw regulowanych Polityką Wynagrodzeń, Polityka Wynagrodzeń zostanie zweryfikowana i, jeśli będzie to stosowne, zmieniona przy najbliższej okazji.
6. Jeżeli członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej poweźmie wiadomość o ryzyku powstania konfliktu interesów w związku ze sprawami regulowanymi Polityką Wynagrodzeń, zobowiązany jest do przekazania tej informacji Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) i Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).

ARTYKUŁ VIII

SPOSÓB W JAKI POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRZYCZYNIA SIĘ DO REALIZACJI CELÓW OKREŚLONYCH W ARTYKULE I POWYŻEJ

1. Polityka Wynagrodzeń została oparta na jasnych, przejrzystych i obiektywnych zasadach.
2. Polityka Wynagrodzeń jest zgodna z celami ustalonymi przez akcjonariuszy Spółki, które między innymi obejmują osiągnięcie długoterminowego wzrostu wartości. Ma ona na celu zapewnienie stabilności w zarządzaniu Spółką oraz prowadzenie polityki przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanej kadry kierowniczej. Osiągnięcie tych celów gwarantują m.in. zmienne części wynagrodzenia oraz system utrzymania kluczowej kadry kierowniczej zapewniający osiągnięcie możliwie najlepszych, stabilnych wyników finansowych w długim okresie, wspomagający właściwe i efektywne zarządzanie ryzykiem, wspierający realizację strategii biznesowej oraz ograniczanie konfliktu interesów.

3. Zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia przez nich najwyższych wyników w celu zachęcenia ich do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długofalowych interesów i zrównoważonego rozwoju.

ARTYKUŁ IX

TYMCZASOWE ZAWIESZENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. W razie potrzeby Spółka może wprowadzić czasowe zawieszenie Polityki Wynagrodzeń w celu ochrony stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania jej rentowności.
2. Czasowe zawieszenie obowiązywania Polityki Wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia i innych (dodatkowych) świadczeń następuje na podstawie decyzji Rady Nadzorczej podjętej w formie uchwały. Uchwała taka będzie wskazywała okres czasowego zawieszenia obowiązywania Polityki Wynagrodzeń, jego tryb i uzasadnienie. Zarząd może zażądać podjęcia decyzji o czasowym zawieszeniu obowiązywania Polityki Wynagrodzeń z podaniem przyczyn i uzasadnienia konieczności takiego czasowego zawieszania.
3. Czasowe zawieszenie obowiązywania Polityki Wynagrodzeń nie może trwać jednorazowo dłużej niż 24 kolejne miesiące.

ARTYKUŁ X

OPIS ISTOTNYCH ZMIAN W POLITYCE WYNAGRODZEŃ

1. Oprócz zmian dotyczących proporcji wynagrodzenia stałego i zmiennego niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian w praktyce przyznawania wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie bezpośrednio poprzedzającym jej przyjęcie.

ARTYKUŁ XI

DELEGACJA UPRAWNIEŃ DO RADY NADZORCZEJ W CELU USZCZEGÓLOWIENIA ELEMENTÓW POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza zostaje niniejszym upoważniona do określenia wynagrodzenia i świadczeń, które mogą być przyznawane członkom Zarządu zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w zakresie niezbędnym na ich przyznanie i wypłatę oraz w zakresie, w którym dane sprawy nie zostały uregulowane w Polityce Wynagrodzeń, pod warunkiem że są one objęte zakresem przedstawionym w niniejszej Polityce Wynagrodzeń oraz do określenia jasnych wszechstronnych i zróżnicowanych kryteriów pod względem wyników finansowych i pozafinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności:
 - wysokości wynagrodzenia stałego, zmiennych składników wynagrodzenia, w tym warunków Programu Akcji Fantomowych oraz wszelkich dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu;
 - finansowych i pozafinansowych kryteriów wyników dla zmiennych składników wynagrodzenia i Programu Akcji Fantomowych, a także kluczowych wskaźników efektywności wskazujących na spełnienie powyższych kryteriów; oraz
 - szczegółowych warunków stosunku prawnego pomiędzy członkami Zarządu a Spółką.

ARTYKUŁ XII
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Raz w roku Rada Nadzorcza jest zobowiązana do sporządzenia rocznego Raportu o Wynagrodzeniach przedstawiając wszechstronny przegląd wynagrodzenia oraz innych świadczeń, bez względu na ich formę, otrzymywanych przez członków Zarządu członków Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie Publicznej i przedstawienia raportu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.
2. Załącznik 1 do Polityki Wynagrodzeń określa czas trwania aktualnego stosunku prawnego członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz okres wypowiedzenia i warunki jego zakończenia. Załącznik 1 będzie na bieżąco aktualizowany i nie stanowi zmian w Polityce Wynagrodzeń.

