

WSTĘP

Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej ZUE S.A. (zwana dalej „*Polityką*”) określa zasady ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej ZUE S.A.

Polityka została sporządzona w związku z wejściem w życie w dniu 30 listopada 2019 roku nowelizacji przepisów Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. - o ofercie publicznej i warunkach prowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych i niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 623).

§ 1 [Definicje]

- **członek zarządu** – rozumie się przez to każdego członka zarządu ZUE S.A.;
- **członek rady nadzorczej** – rozumie się przez to każdego członka rady nadzorczej ZUE S.A.;
- **Polityka, polityka wynagrodzeń** – Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej ZUE S.A.;
- **grupa ZUE** – rozumie się przez to grupę kapitałową, w której podmiotem dominującym jest ZUE S.A.;
- **rada nadzorcza** – rada nadzorcza ZUE S.A.;
- **zarząd** – zarząd ZUE S.A.;
- **spółka, ZUE** – ZUE S.A. z siedzibą w Krakowie;
- **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z późn. zm.;
- **walne zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy ZUE S.A.;
- **strategia ZUE** – Długoterminowe cele strategiczne spółki określane przez zarząd. Informacje o celach strategicznych są prezentowane przez spółkę w raportach okresowych.

§ 2 [Postanowienia ogólne]

1. Wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej wypłacane są wyłącznie zgodnie z Polityką.
2. Polityka została wdrożona przez walne zgromadzenie ZUE S.A. W proces ustalenia jej treści były zaangażowane wszystkie organy spółki.
3. W procesie wdrożenia i ustanowienia Polityki zostały uwzględnione obowiązujące regulacje prawne jak również regulacje wewnętrzne spółki.
4. Celem sporządzenia Polityki jest ustanowienie zasad wynagradzania członków zarządu i rady nadzorczej w sposób, który wspiera realizację celów strategicznych spółki i długoterminowych interesów spółki oraz przyczynia się do zapewnienia stabilności funkcjonowania spółki.
5. Polityka ma zapewnić odpowiednie środki motywacyjne dla członków zarządu i rady nadzorczej do realizacji celów określonych w strategii ZUE. Cele strategiczne ZUE wyznaczające kierunki rozwoju spółki w przyszłości uwzględniają w znacznej mierze potencjał kadrowy jakim dysponuje spółka, w tym kadry zarządzającej. Spółka dąży do stałego rozwoju obszaru działalności firmy związanego z kapitałem ludzkim i szeroko rozumianymi relacjami pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Cele strategiczne realizowane są z uwzględnieniem aspektów niefinansowych tj. w szczególności z poszanowaniem aspektów związanych z prawami człowieka, zagadnieniami pracowniczymi czy też wpływem na otoczenie lokalne oraz środowisko naturalne.
6. Czynnikiem wspierającym sprawowanie efektywnego zarządzania i nadzoru biorąc pod uwagę długoterminowe interesy spółki oraz jej stabilność jest ustalenie wytycznych dotyczących relacji pomiędzy stałą i zmienną częścią wynagrodzeń członków zarządu jak również przyznawania członkom rady nadzorczej wyłącznie stałego wynagrodzenia.

§ 3 [Zatrudnienie członków zarządu]

1. Zarząd składa się z jednego lub większej liczby członków.
2. Członkowie zarządu są powoływani i odwoływani przez radę nadzorczą na 3-letnią wspólną kadencję.
3. Rada nadzorcza ustala liczbę członków zarządu danej kadencji, powołuje jednego z członków zarządu na prezesa zarządu oraz może powołać jednego lub kilku wiceprezesów zarządu.
4. Funkcja członka zarządu jest powierzona na czas określony do dnia wygaśnięcia mandatu członka zarządu, niezależnie od przyczyn jego wygaśnięcia (również w przypadku rezygnacji lub odwołania ze składu zarządu).

5. Podstawą wynagradzania członków zarządu jest stosunek pracy realizowany na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony.
6. Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia w Spółce - zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
7. Wygaśnięcie mandatu członka zarządu może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jeśli odwołanie członka zarządu jest uzasadnione okolicznością stanowiącą podstawę do rozwiązania z członkiem zarządu umowy o pracę bez wypowiedzenia, spółka może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia.
8. W przypadku rozwiązania stosunku pracy, członek zarządu nie podejmie pracy lub działalności konkurencyjnej (co obejmuje m.in. prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność do ZUE, za wyjątkiem posiadania mniejszościowych pakietów akcji w spółkach publicznych, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika, czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych) w stosunku do spółki, ani nie będzie też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność przez okres jednego roku, licząc od dnia ustania stosunku pracy. Z tego tytułu członkowi zarządu przysługuje odszkodowanie w wysokości stałego rocznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 pkt. 1 lit a) i b), płatne w ratach.
9. Obowiązki członka zarządu obejmują przede wszystkim prowadzenie spraw spółki na zasadach określonych w Statucie ZUE, Regulaminie Zarządu ZUE S.A., Regulaminie Organizacyjnym ZUE S.A. oraz innych regulacjach obowiązujących w spółce.
10. W czasie trwania stosunku pracy członek zarządu obowiązany jest powstrzymać się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi w stosunku do statutowej działalności spółki oraz grupy ZUE, jak również uczestniczenia w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek jakiegokolwiek organu. Członkowi zarządu nie wolno bez uprzedniej zgody spółki podejmować żadnej działalności dodatkowej, w tym dodatkowego zatrudnienia.
11. Członkowie zarządu mogą zostać powołani za zgodą spółki do organów zarządczych lub nadzorczych w podmiotach należących do grupy ZUE.
12. Członkowie zarządu spółki mogą otrzymać odprawę w wysokości określonej na podstawie przepisów prawa pracy.

§ 4 [Wynagrodzenia członków zarządu]

1. Członek zarządu otrzymuje miesięczne wynagrodzenie składające się z następujących części:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze;
 - b) dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu;

- c) wynagrodzenie zmienne (premia roczna).
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 4 pkt. 1 lit a) jest ustalana przez radę nadzorczą w kwocie brutto przy uwzględnieniu m.in. niniejszej Polityki, porównań wynagrodzeń członków zarządu spółek publicznych o podobnych charakterze i wielkości działalności oraz od obszaru odpowiedzialności poszczególnych członków zarządu.
3. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 4 pkt. 1 lit b) przysługuje w okresie pełnienia funkcji członka zarządu. Jego wysokość jest ustalana przez radę nadzorczą w kwocie brutto w wysokości nie większej niż 20% wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 4 pkt. 1 lit a).
4. Członkowi zarządu (który pełnił funkcję członka zarządu przez cały poprzedni rok obrotowy) przysługuje w sytuacji osiągnięcia przez Spółkę dodatniego wyniku finansowego netto za poprzedni rok obrotowy wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w § 4 pkt. 1 lit c) (premia roczna) w wysokości od 20 do 80% wynagrodzenia miesięcznego brutto, obejmującego wynagrodzenie określone w § 4 pkt. 1 lit a) i b), w ujęciu rocznym.
5. Wysokość wynagrodzenia zmiennego zależy od realizacji przez członka zarządu określonych Celów Zarządczych.
6. Ogólny zakres Celów Zarządczych:
 - a) zrealizowany poziom sprzedaży spółki;
 - b) osiągnięty wynik finansowy za poprzedni rok;
 - c) efektywność zarządzania spółką oraz stabilność jej sytuacji finansowej (w tym, osiągniętych parametrów rentowności, efektywności wykorzystania majątku, zarządzania ryzykiem, realizacji planów rozwojowych wynikających z celów strategicznych grupy ZUE założonych na rok poprzedni);
 - d) obniżenie kosztów działalności, w tym kosztów zarządu;
 - e) realizacja planów restrukturyzacyjnych;
 - f) efektywność realizacji prowadzonych inwestycji;
 - g) realizacja celów strategicznych spółki;
 - h) realizacja celów w zakresie ESG (obszary związane z ochroną środowiska naturalnego, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym);
 - i) współpraca członka zarządu z radą nadzorczą;
 - j) portfel zamówień na dany rok obrotowy oraz perspektywy rozwoju spółki;
7. Do końca lutego każdego roku kalendarzowego rada nadzorcza ustala dla członków zarządu od 2 do 5 indywidualnych Celów Zarządczych. Dobór Celów Zarządczych zależy od obszaru odpowiedzialności poszczególnych członków zarządu, powierzonych im zadań, bieżącej sytuacji finansowej spółki oraz perspektyw rynkowych.
8. Do każdego Celu Zarządczego zostanie przypisana waga w zakresie od 5% do 80%.
9. Rada nadzorcza w zakresie Celów Zarządczych ustala jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przy-

znawania zmiennych składników wynagrodzenia. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze sprawozdań finansowych. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i wskaźników realizacji określonego celu, pozwalających na ocenę efektywności i podejmowanych przez członka zarządu działań w zakresie spełnienia takich kryteriów.

10. Rada nadzorcza sporządza ocenę wykonania Celów Zarządczych przez członka zarządu do końca kwietnia następnego roku kalendarzowego.
11. Wypłata wynagrodzenia zmiennego członków zarządu ustalonego wg powyższych zasad dokonywana jest w terminie do końca czerwca za rok poprzedni, jednak nie wcześniej niż po publikacji raportu rocznego grupy ZUE za rok poprzedni.
12. Uruchomienie środków na wypłatę wynagrodzenia zmiennego członków zarządu wymaga każdorazowo zgody rady nadzorczej.
13. Wypłata wynagrodzenia zmiennego członków zarządu jest uzależniona od bieżącej kondycji spółki i może być odroczone przez radę nadzorczą o czas oznaczony z możliwością przedłużenia w przypadku gdyby wypłata wynagrodzenia zmiennego zagrażała stabilności finansowej spółki.
14. Warunkiem przyznania wynagrodzenia zmiennego jest zajmowanie stanowiska przez członka zarządu przez cały rok kalendarzowy, za który jest wypłacana premia roczna. W przypadku zatrudnienia członka zarządu w trakcie trwania roku kalendarzowego lub zakończenia pracy lub zmiany stanowiska w tym okresie, rada nadzorcza może zdecydować o odstąpieniu od powyższych wymogów.
15. Uszczegółowienie opisanych w § 3 i § 4 zasad pracy członków zarządu na rzecz spółki ma miejsce w umowach o pracę zawartych z członkami zarządu.
16. Wynagrodzenie zmienne przyznane z ww. zasadami nie podlega zwrotowi.

§ 5 [Podstawa sprawowania funkcji przez członków rady nadzorczej]

1. Rada nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków.
2. Członkowie rady nadzorczej są powoływani i odwoływani przez walne zgromadzenie na 3-letnią wspólną kadencję.
3. Walne Zgromadzenie ustala liczbę członków rady nadzorczej danej kadencji oraz wyznacza przewodniczącego i wiceprzewodniczącego rady nadzorczej.
4. Funkcja członka rady nadzorczej jest powierzona na czas określony do dnia wygaśnięcia mandatu członka rady nadzorczej, niezależnie od przyczyn jego wygaśnięcia (również w przypadku rezygnacji lub odwołania ze składu rady nadzorczej).
5. Podstawą wynagradzania członków rady nadzorczej jest stosunek organizacyjny (korporacyjny) powstały na podstawie powołania członka rady nadzorczej przez walne zgromadzenie.

§ 6 [Wynagrodzenia członków rady nadzorczej]

1. Członek rady nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie, którego wysokość określa uchwała walnego zgromadzenia.
2. Określając wysokość wynagrodzenia członka rady nadzorczej, walne zgromadzenie uwzględnia niniejszą Politykę, poziom wynagrodzeń na rynku pracy, obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne spółki.
3. Członek rady nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie wyłącznie stałe, określonej w formie zryczałtowanej kwoty brutto miesięcznie.
4. Przewodniczący oraz wiceprzewodniczący rady nadzorczej mogą otrzymywać wyższe wynagrodzenie w stosunku do pozostałych członków rady nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy.
5. Wynagrodzenie miesięczne przysługuje członkom rady nadzorczej bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
6. Jeśli powołanie lub odwołanie członka rady nadzorczej nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w tym miesiącu.
7. Koszty działania rady nadzorczej jako organu spółki pokrywa spółka jak również zapewnia jej obsługę biurową.

§ 7 [Pozostałe świadczenia pieniężne i niepieniężne członków zarządu i rady nadzorczej]

Członkowie zarządu podobnie jak pozostali pracownicy spółki otrzymują dodatkowe świadczenia niepieniężne takie jak m.in. możliwość korzystania ze sprzętu, wyposażenia i innych zasobów spółki pozwalających na wykonywanie ich obowiązków w sposób efektywny. Mogą to być m.in. samochód służbowy, sprzęt IT, telefon komórkowy.

Członkowie zarządu mają również możliwość skorzystania z świadczeń pozapłaćcowych takich jak m.in. prywatna opieka medyczna, dodatkowe ubezpieczenie na życie, szkolenia, czy też udział w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Zasady przyznawania innych świadczeń pieniężnych i świadczeń niepieniężnych dla członków zarządu wynikają w szczególności z wewnętrznych źródeł prawa pracy oraz innych regulaminów, czy procedur wewnętrznych obowiązujących w spółce.

Członkowie rady nadzorczej otrzymują od spółki tylko i wyłącznie wynagrodzenie określone w § 6 Polityki.

§ 8 [Ograniczenie wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej]

Członkowie zarządu z tytułu sprawowania funkcji w organie zarządczym oraz członkowie rady nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać żadnego innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego od spółki, niż wynagrodzenia opisanego w niniejszej Polityce.

§ 9 [Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur]

W Spółce na dzień przyjęcia Polityki nie funkcjonują dodatkowe programy emerytalno-rentowe jak również programy wcześniejszych emerytur. Spółka uczestniczy w programie „Pracownicze Plany Kapitałowe” na podstawie ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

§ 10 [Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów]

W ZUE obowiązuje Polityka Zarządzania Etycznego, która zawiera m.in. elementy takie jak obszar standardów etycznych, zarządzanie ryzykiem korupcyjnym, przeciwdziałania korupcji, ochrony sygnalistów i postępowanie dotyczące zgłoszeń o nieprawidłowościach, czy zasady przeciwdziałania konfliktom interesów. Opierając się na wytycznych wynikających z ww. Polityki Zarządzania Etycznego, realizacja niniejszej Polityki, jak również jej wdrożenie i przeglądy uwzględnia bieżące analizy pod kątem możliwości zaistnienia konfliktu interesów.

§ 11 [Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń]

Polityka wynagrodzeń jest aktem wewnętrznym spółki. W proces jej tworzenia była zaangażowana obsługa prawna spółki, pion korporacyjny, dział HR, zarząd w zakresie odpowiedzialności za funkcjonowanie organów korporacyjnych a także rada nadzorcza jako podmiot opiniujący. Polityka podlega przyjęciu w drodze uchwały walnego zgromadzenia. Proces wdrożenia Polityki oraz bieżący jej nadzór prowadzi zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym w spółce.

Bieżący ogólny nadzór nad realizacją Polityki realizuje rada nadzorcza, która sporządzając sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje również przeglądu Polityki.

§ 12 [Wpływ warunków pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej na politykę wynagrodzeń oraz wpływ polityki na funkcjonowanie spółki]

Przy ustalaniu wysokości części zasadniczej wynagrodzeń członków zarządu brane są pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników spółki. Analizowana jest również sytuacja na rynku pracy. Członkowie zarządu podobnie jak większość pozostałych pracowników spółki otrzymuje wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę z określonym okresem jej wypowiedzenia.

Podobnie jak w przypadku pozostałych pracowników spółki, znaczną część wynagrodzenia członków zarządu stanowi wynagrodzenie zasadnicze.

Określone w Polityce zasady otrzymania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i wynagrodzenia zmiennego o charakterze motywacyjnym przez członków zarządu zachęcają ich do podejmowania działań, które powinny przekładać się na osiągnięcie przez spółkę poprawy efektów ekonomicznych i stabilności spółki w długim horyzoncie czasowym, co ma znaczne przełożenie na warunki pracy i płacy pozostałych pracowników spółki.

Wynagrodzenia rady nadzorczej są ustalone w formie stałej, a tym samym nie są uzależnione od wyników finansowych spółki. Taka forma wynagradzania przyczynia się do niezależności działania członków rady nadzorczej, co przekłada się na stabilność spółki.

§ 13 [Sprawozdania o wynagrodzeniach]

1. Rada nadzorcza 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 wynagrodzeń i obowiązującymi przepisami prawa.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane jest w odniesieniu do każdego członka zarządu oraz rady nadzorczej i zawiera:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;

- c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od innych poza spółką podmiotów należących do grupy ZUE;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje w przedmiocie możliwości zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
3. W przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się podstawy przyznania takich świadczeń jak również danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.
 4. Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę o charakterze doradczym opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.
 5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała walnego zgromadzenia, o której mowa powyżej, odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
 6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest publikowane przez spółkę na jej stronie internetowej.
 7. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

§ 14 [Odstąpienie od polityki wynagrodzeń]

1. Rada nadzorcza może podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania polityki wynagrodzeń jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub zagwarantowania jej rentowności.
2. Długość czasowego odstąpienia od stosowania polityki określa rada nadzorcza w trybie podejmowania decyzji określonych w Regulaminie Rady Nadzorczej ZUE S.A.
3. Czasowe odstąpienie od polityki może dotyczyć wszystkich części wynagrodzeń członków zarządu.
4. Czasowe odstąpienie od polityki może zostać wprowadzone w następstwie m.in. poniższych sytuacji:
 - a) Utraty przez spółkę stabilności finansowej i wypłacalności;
 - b) Wprowadzenia przez organy państwowe stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej, innych stanów nadzwyczajnych, w tym stanu epidemii;
 - c) Wystąpienia innych nieprzewidywalnych zdarzeń o charakterze powszechnym, które istotnie w negatywny sposób wpływają na działalność spółki.

§ 15 [Postanowienia końcowe]

1. Postanowienia polityki wynagrodzeń obowiązują od dnia przyjęcia jej przez walne zgromadzenie.
2. Każda istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga uchwały walnego zgromadzenia.
3. Uchwała walnego zgromadzenia w sprawie polityki podejmowana jest co najmniej raz na 4 lata.
4. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej spółki.