



 **CAVATINA**  
LOCAL • GLOBAL • HOLISTIC

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ CAVATINA HOLDING SPÓŁKA AKCYJNA

przyjęta Uchwałą nr 14 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia CAVATINA HOLDING S.A. z siedzibą  
w Krakowie z dnia 19 marca 2021 roku

## **Polityka wynagrodzeń Cavatina Holding S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)**

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Cavatina Holding S.A. z siedzibą w Krakowie („Spółka”).

### **§1**

#### **DEFINICJE**

Poniższe terminy posiadają w Polityce Wynagrodzeń następujące znaczenie:

- 1) - **Grupa** – grupa spółek, w której Spółka jest spółką dominującą,
- 2) - **KSH** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1526 z późn. zm.),
- 3) - **Osoba Objęta Polityką** – należy przez to rozumieć członka Zarządu albo członka Rady Nadzorczej,
- 4) - **Umowa z Członkiem Zarządu** – należy przez to rozumieć umowę o świadczenie usług zarządzania, umowę o pracę, umowę zlecenia lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu,
- 5) - **Rada Nadzorcza** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki,
- 6) - **Sprawozdanie** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy,
- 7) - **Sprawozdanie Finansowe** – należy przez to rozumieć zatwierdzone przez zwyczajne walne zgromadzenie sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2021 r. poz. 217),
- 8) - **Statut** – należy przez to rozumieć statut Spółki,

- 9) - **Ustawa** – należy przez to rozumieć 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. z 2020 r., poz. 2080 z późn. zm.),
- 10) **Walne Zgromadzenie** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki,
- 11) **Zarząd** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki,
- 12) **Zwyczajne Walne Zgromadzenie** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Sprawozdania Finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.

## §2

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
3. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
4. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
5. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również powszechnie obowiązujące przepisy prawa,

*postanowienia właściwych umów, a także regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce, w tym w szczególności postanowienia Statutu, regulaminów organów Spółki i uchwał tych organów.*

- 6. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji założeń strategii rozwoju Grupy, która wyznacza nowe kierunki działalności biznesowej Grupy, jej cele długoterminowe i cele krótkookresowe, a także aspekty jej stabilności („Strategia”). W Strategii definiowane są cele do osiągnięcia przez Grupę („Cele”). Realizacja Celów jest ściśle powiązana z poziomem wynagradzania Osoby Objętej Polityką, zwłaszcza członków Zarządu.*
- 7. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:*
  - a. pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,*
  - b. motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,*
  - c. trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,*
  - d. wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników Spółki i Grupy;*
  - e. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji oraz działań o charakterze korupcyjnym,*
  - f. uwzględnienia wpływu podejmowanych przedsięwzięć na społeczeństwo i środowisko.*
- 8. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:*
  - a. nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji w Spółce,*

- b. zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej do wykonywania funkcji w Spółce,
  - c. poziom wynagrodzeń innych spółek publicznych, zwłaszcza spółek, których akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym,
  - d. rozmiar przedsiębiorstwa Spółki, a także wyniki finansowe Spółki i Grupy.
9. *Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.-*
10. *W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:*
- a. *Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub*
  - b. *interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.*

### §3

#### **ZASADY PRZYJĘCIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. *Polityka Wynagrodzeń jest przedkładana Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia co najmniej raz na cztery lata.*
2. *W przypadku zmiany Polityki wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.*
3. *Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:*
  - a. *wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,*
  - b. *przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń,*
  - c. *zmiany niniejszego § 3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.*
4. *Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.*
5. *W przypadku gdy Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia z zastrzeżeniem ust. 4 powyżej.*
6. *Zarząd:*

- a. *opracowuje, aktualizuje i wdraża Politykę Wynagrodzeń oraz dokumenty z nią powiązane,*
- b. *zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,*
- c. *udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w §10 Polityki Wynagrodzeń.*

*7. Rada Nadzorcza:*

- a. *przedstawia Zarządowi rekomendacje odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,*
- b. *niezwłocznie opracowuje elementy Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,*
- c. *przedstawia Zarządowi opinię o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,*
- d. *dokonuje Przeglądu, o którym mowa w § 4 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń.-*

## **§4**

### **WERYFIKACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. *Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku, dla celów sporządzenia Sprawozdania, o którym mowa w §10 Polityki Wynagrodzeń, poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień („Przeгляд”). W szczególności, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego, o którym mowa §5 ust. 2 Polityki Wynagrodzeń.*

2. Na podstawie wniosków sformułowanych w ramach Przeglądu Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki Wynagrodzeń.
3. Przegląd obejmuje również kompletność treści Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów Sprawozdania wskazanych Ustawą i Polityką Wynagrodzeń.

## §5

### WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą miesięczne wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Umowie z Członkiem Zarządu lub w drodze odrębnej uchwały. Wynagrodzenie Stałe przysługuje za okres pełnienia przez członka Zarządu funkcji w Zarządzie.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na wspólną kadencję, której okres wynosi 5 lat.
3. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależnione od realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
4. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych członka Zarządu albo wyników Spółki lub Grupy.
5. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.
6. Rada Nadzorcza ustala zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:



- a. opis składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
  - b. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
  - c. okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - d. zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego.-
7. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów oraz innych określanych przez Radę Nadzorczą zadań.
  8. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez członka Zarządu z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy.
  9. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny lub niepieniężny.
  10. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki lub Grupy.
  11. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie wyznaczonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia.
  12. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo przyznawane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.

13. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym lub finansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia Kryteriów.
14. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta w szczególności o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki lub Grupy.
15. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego, w tym zmniejszenie wysokości tego wynagrodzenia lub jego niewypłacenie. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym nie może przekroczyć dziesięciokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego członkowi Zarządu za ten rok obrotowy.
16. Wynagrodzenie członka Zarządu może być również przyznane w formie instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**”), przyjętego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
17. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu, przy czym:
  - a. Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,
  - b. Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki lub Grupy.

## **TRWAŁOŚĆ UMOWY Z CZŁONKIEM ZARZĄDU**

- 1. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać zawarta na czas określony albo na czas nieokreślony.*
- 2. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana na mocy porozumienia z członkiem Zarządu i Spółką albo poprzez złożenie oświadczenia przez jedną ze stron tej umowy. W zależności od przyczyn złożenia oświadczenia przez jedną ze stron Umowy z Członkiem Zarządu o jej rozwiązaniu, umowa ta może ulegać rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia albo bez zachowania tego okresu. Okres wypowiedzenia Umowy z Członkiem Zarządu nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.*
- 3. W razie rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu przez Spółkę, członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości nie wyższej niż suma kwoty Wynagrodzenia Stałego za ostatnie 6 miesięcy trwania Umowy z Członkiem Zarządu („**Odprawa**”). Umowa z Członkiem Zarządu może określać sytuacje, w których Odprawa nie przysługuje. W szczególności, Odprawa może nie przysługiwać, gdy Umowa z Członkiem Zarządu została rozwiązana z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.*
- 4. W razie rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu, członkowi Zarządu może przysługiwać odszkodowanie tytułem powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Grupy („**Odszkodowanie**”). Odszkodowanie przysługuje za określony w Umowie z Członkiem Zarządu okres obowiązywania zakazu konkurencji, wynoszący nie więcej niż 12 miesięcy. Odszkodowanie należne jest wysokości nie wyższej niż 100% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego za okres poprzedzający rozwiązanie Umowy z Członkiem Zarządu, równy okresowi obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. W przypadku rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, Odszkodowanie zostanie obliczone proporcjonalnie od dnia faktycznego rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu.*

5. *W przypadku, gdy Członek Zarządu sprawuje swoją funkcję wyłącznie na podstawie powołania, stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką ulega rozwiązaniu z chwilą wygaśnięcia mandatu, zgodnie z przepisami KSH.*

## **§7**

### **WYNAGRODZENIE CZŁONKA RADY NADZORCZEJ**

1. *Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.*
2. *Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji.*
3. *Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką ulega rozwiązaniu z chwilą wygaśnięcia mandatu, zgodnie z przepisami KSH.-*
4. *Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub świadczeń niepieniężnych, za wyjątkiem narzędzi i urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce. Ponadto, Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w zakresie odpowiedzialności cywilnej z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.*
5. *Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Alternatywnie, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.*

6. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności funkcję przewodniczącego Rady Nadzorczej lub funkcję w Komitecie działającym w ramach Rady Nadzorczej, uwzględniając powierzony zakres działań, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia.
7. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za okres rozpoczynający z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, a kończący się z dniem wygaśnięcia mandatu. Za okres, w którym członek Rady Nadzorczej pozostaje zawieszony w pełnieniu funkcji w Spółce, członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, w przypadku gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.
8. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki, chyba że Walne Zgromadzenie Spółki podejmie uchwałę w sprawie przyznania członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie prawa udziału w zysku spółki za dany rok obrotowy, przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy Spółki, zgodnie z art. 347 §1 KSH.

## **§8**

### **WYNAGRODZENIE ZMIENNE O CHARAKTERZE WYJĄTKOWYM**

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

## **§9**

### **ODSTĄPIENIE OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub dla zagwarantowania jej rentowności, Spółka może

czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do Osoby Objętej Polityką („**Odstąpienie**”).

2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
  - a. okres, na który zastosowano Odstąpienie,
  - b. elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
  - c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.
7. Odstąpienie nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w §3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

## **§10**

### **SPRAWOZDANIE**

1. Sprawozdanie obejmuje każdy rok obrotowy Spółki.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z biegłym rewidentem dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

## **§11**

### **PRZEPISY KOŃCOWE**

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie publicznej, upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
  - a. opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu,
  - b. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
  - c. okresy odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,
  - d. możliwość żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,

e. *zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasad zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu.*