

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORUJĄCYCH
W FERRO S.A.**

I. Wprowadzenie

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń (dalej zwana „Polityką”) została opracowana i wdrożona w FERRO S.A. (dalej zwana „Spółką”) w celu realizacji obowiązku zawartego w art. 90d ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz. U. 2005 Nr 184 poz. 1539), (dalej zwana „Ustawą”) stanowiącego implementację przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.
2. Nadrzędne cele Polityki:
 - zapewnienie większej przejrzystości korporacyjnej i możliwości rozliczania kadry zarządzającej i nadzorującej, a także lepszy nadzór akcjonariuszy nad ich wynagrodzeniami,
 - umożliwienie akcjonariuszom jak i zainteresowanym stronom oceny wynagrodzeń kadry zarządzającej i nadzorującej oraz oceny, w jakim stopniu wynagrodzenia te są powiązane z wynikami Spółki,
 - przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Politykę opracowuje i aktualizuje Zarząd. Polityka jest zatwierdzana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
4. Dla celów niniejszej Polityki przyjmuje się, że:
 - a. wynagrodzenie zasadnicze - to świadczenia pieniężne określone w stałej wysokości lub stałą stawką, wypłacane z racji wykonywania pracy lub pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki albo wykonywania zadań związanych z członkostwem w Radzie Nadzorczej Spółki;
 - b. wynagrodzenie zmienne - to świadczenia pieniężne o zmiennej wysokości, np. premie, których otrzymanie jest uzależnione od jakości realizacji przydzielonych zadań, celów, wyników gospodarczych Spółki lub innych zdarzeń przyjętych przez Radę Nadzorczą jako podstawa dla ustalenia przysługiwania oraz wysokości zmiennego składnika wynagrodzenia;
 - c. inne świadczenia pieniężne - to świadczenia pieniężne niebędące stałymi lub zmiennymi składnikami wynagrodzenia, związane w szczególności z ustaniem zatrudnienia;
 - d. świadczenia niepieniężne – to korzyści w postaci usług i produktów niemających pieniężnego charakteru, przyznawane w związku z zatrudnieniem lub realizowaniem funkcji w organie Spółki.

II. Zasady ustalania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i opis składników

1. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są każdorazowo przy okazji powoływania członków Rady Nadzorczej na nową kadencję. Przewiduje się:
 - 1.1. wynagrodzenie zasadnicze obejmujące:
 - a. stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości uzależnionej od stanowiska zajmowanego w Radzie Nadzorczej, określanej przez Walne Zgromadzenie w drodze wskazania stałej miesięcznej kwoty wynagrodzenia lub ustalenia mechanizmu jego wyliczania;
 - b. dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne z tytułu pełnienia obowiązków członka Komitetu Audytu w wysokości nie przekraczającej 50% wynagrodzenia, określonego w ppkt. a. powyżej,
 - c. dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne z tytułu pełnienia obowiązków członka w innych komitetach stałych powołanych przez Radę Nadzorczą zgodnie ze Statutem lub obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z tytułu pełnienia funkcji członka Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń, w wysokości nie przekraczającej 50% wynagrodzenia, określonego w ppkt. a. powyżej,
 - d. dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej spółki zależnej w wysokości nie przekraczającej 50% wynagrodzenia określonego w ppkt. a. powyżej,
 - 1.2. inne świadczenia pieniężne obejmujące:
 - e. zwrot kosztów dojazdów na posiedzenia Rady Nadzorczej lub uzasadnionych kosztów przygotowania i obsługi posiedzeń Rady Nadzorczej, których nie poniosła Spółka,
 - f. pokrycie kosztów ubezpieczenia D&O dla Członków Rady Nadzorczej,
 - g. świadczenia związane z udziałem w PPK.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalona przez Walne Zgromadzenie zgodnie z postanowieniami pkt. 1. (pierwszego) może ulec zmianie w trakcie pełnionej kadencji Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, jeżeli zmiana wysokości wynagrodzenia konieczna jest w celu dostosowania wysokości wynagrodzenia do warunków rynkowych, aby zagwarantować niezależność członków Rady Nadzorczej wynikającą z pełnionej funkcji.
3. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalana jest z uwzględnieniem celu zagwarantowania niezależności Członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji.

III. Zasady ustalania wynagrodzenia Członków Zarządu i opis składników

1. Wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki ustala Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie z danym Członkiem Zarządu w granicach ustanowionych uchwałą Rady Nadzorczej.
2. **Upoważnia się Radę Nadzorczą do:**

- określania wytycznych dotyczących charakteru składników wynagrodzeń przysługujących Członkom Zarządu, w tym wiążącego określania rodzajów składników przysługujących Członkom Zarządu i ich limitów,
 - ustalania szczegółowych warunków dotyczących przyznawania poszczególnych składników wynagrodzeń,
 - określania wysokości składników wynagrodzenia przysługujących poszczególnym Członkom Zarządu.
3. W zależności od ustaleń Członka Zarządu z Radą Nadzorczą, Wynagrodzenie Członka Zarządu może być częściowo określone w uchwale w sprawie powołania członka Zarządu (wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji), a częściowo w umowie o pracę dotyczącej umówionej pracy, jaką wykonuje dany Członek Zarządu (wynagrodzenie pracownicze).
4. Członkowie Zarządu mogą także otrzymywać dodatkowe stałe wynagrodzenie oraz zmienne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek zależnych, pod warunkiem akceptacji przez Radę Nadzorczą dokonywania tych świadczeń przez spółkę zależną. Suma danego wynagrodzenia zmiennego w danym roku, przysługującego Członkowi Zarządu w Spółce oraz spółkach zależnych, nie może przekraczać maksymalnego poziomu, o którym mowa w kolumnie 3 („Wzajemne proporcje składników”) wierszu 2 („Wynagrodzenie zmienne”) tabeli zawartej w pkt 5 poniżej.

5. Do głównych elementów systemu wynagrodzenia Członków Zarządu należą:

Lp.	Charakter składnika	Opis	Wzajemne proporcje składników
1	Wynagrodzenie zasadnicze 	Stale miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji oraz z tytułu wykonywania umowy o pracę	Stale miesięczne wynagrodzenie ustalone i wypłacane kwotowo, które jest podstawą dla pozostałych elementów systemu wynagrodzenia Członka Zarządu;
2	Wynagrodzenie zmienne 	Wynagrodzenie zmienne, w szczególności: 1) premia roczna uznaniowa m.in. uzależniona od poziomu realizacji celów i warunków wyznaczonych przez Radę Nadzorczą, 2) nagroda, za realizację określonych celów (np. za realizację strategii, przeprowadzenie procesów M&A) realizację planowanych lub przekroczenie planowych wyników działalności gospodarczej, realizację celów indywidualnych, 3) premia za realizację celów długoterminowych.	Wynagrodzenie zmienne w danym roku: Nie więcej niż (i) 150% rocznego wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu w roku, za który należy jest premia roczna – w odniesieniu do sumy premii za realizację celów rocznych i nagród, (ii) 150% sumy rocznych wynagrodzeń zasadniczych z całego okresu, za który należy jest premia – w przypadku premii za realizację celów długoterminowych. Do wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w punkcie (i) i (ii) powyżej, zaliczają się również stałe wynagrodzenia uzyskiwane przez danego Członka Zarządu w spółkach zależnych (rozumiane jako

			świadczenia pieniężne określone w stałej wysokości lub stałą stawką, wypłacane z racji wykonywania pracy lub pełnienia funkcji w organie spółki zależnej), pod warunkiem akceptacji przez Radę Nadzorczą wysokości tych świadczeń.
3	Inne świadczenia pieniężne 	Świadczenia związane z udziałem w PPK, inne wynikające z przepisów prawa lub wymienione w dalszej części Polityki.	Nie więcej niż 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu
4	Świadczenia niepieniężne 	Możliwość korzystania z samochodu służbowego, pakiet opieki medycznej, karta sportowa, ubezpieczenie D&O, inne wynikające z przepisów prawa lub wymienione w dalszej części Polityki.	Nie więcej niż 30% rocznego wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu

Wynagrodzenie zasadnicze

Rada Nadzorcza w uchwale przewiduje progi możliwego wynagrodzenia zasadniczego (obejmującego również świadczenia pieniężne określone w stałej wysokości lub stałą stawką, wypłacane z racji wykonywania pracy lub pełnienia funkcji w organie spółki zależnej) dla Członka Zarządu. Ostateczna wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, zależy między innymi od funkcji w Zarządzie oraz wysokości wynagrodzenia przewidzianego w ramach umowy o pracę.

Wynagrodzenie zmienne

Spółka w ramach motywowania Członków Zarządu do realizacji przyjętej strategii rozwoju przewiduje przyznanie premii uznaniowej rocznej, nagród lub innych premii za realizację celów długoterminowych.

Zasady dotyczące przyznawania premii rocznej określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza posiada samodzielność w określaniu corocznie obszarów oceny i celów uznaniowych.

Rada Nadzorcza co roku określa priorytetowe cele i obszary oceny (wspólne i indywidualne) na dany rok obrotowy. Założenia systemu premiowego Rada Nadzorcza może oprzeć m.in. o:

- indywidualne pule bonusowe określone przez Radę Nadzorczą, stanowiące maksymalną kwotę premii,
- indywidualne i solidarnościowe cele do zrealizowania w roku obrotowym (lub dłuższej perspektywie) określone przez Radę Nadzorczą (ilościowe jak i jakościowe, mierzalne jak i uznaniowe).

O zasadności otrzymania premii rocznej decyduje ocena realizacji celów finansowych i niefinansowych wyznaczanych przez Radę Nadzorczą, której dokonuje Rada Nadzorcza. Cele wskazywane w uchwale Rady Nadzorczej powinny promować współpracę i motywować do osiągania najlepszych wyników w skali Grupy FERRO.

Rada Nadzorcza jest upoważniona do opracowania jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych spójnych m.in. z realizowaną strategią, wpływających na premie Członków Zarządu. Kryteria te powinny także uwzględniać interes społeczny, przyczynianie się do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki oraz ich likwidowanie.

Zasady dotyczące przyznawania premii długoterminowych za realizację określonych celów długoterminowych lub programów motywacyjnych, określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza określając te zasady, w tym w szczególności zasady programów motywacyjnych, może wskazać m.in.:

- a. wysokość całkowitej, maksymalnej kwoty brutto przyznawanej jednemu Członkowi Zarządu z tytułu realizacji założonych celów (wysokość puli bonusowej);
- b. cele roczne danego programu motywacyjnego, od których realizacji uzależnione będzie przyznanie prawa do otrzymania części przewidzianej puli bonusowej;
- c. cele główne danego programu motywacyjnego, od których realizacji uzależniona będzie możliwość wypłaty premii w wysokości przyznanej uchwałą Rady Nadzorczej;
- d. cele dodatkowe danego programu motywacyjnego, których stopień realizacji będzie wpływał na możliwość przyznania prawa do części puli bonusowej lub dodatkowego wynagrodzenia oraz na ewentualną ich wysokość. Celem dodatkowym może być np. osiągnięcie przez Spółkę wyniku finansowego na koniec roku na ustalonym poziomie czy utrzymanie wskaźnika zadłużenia netto do EBITDA na ustalonym poziomie.
- e. warunki indeksacji celów programu motywacyjnego w oparciu o wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (wskaźnik inflacji) lub inne wskaźniki o podobnym charakterze;
- f. warunki waloryzacji wysokości puli bonusowej np. w oparciu o wskaźniki wzrostu wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza upoważniona jest do ustalania innych zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem limitu dla zmiennych składników wynagrodzenia, np. nagród za realizację określonych celów strategicznych, przeprowadzenie procesów M&A.

Rada Nadzorcza może postanowić o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego proporcjonalnie do liczby miesięcy i dni w skali roku, w przeciągu których członek Zarządu sprawował mandat.

Rada Nadzorcza może postanowić o zmianie terminu wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego lub jego określonej części ze względu na zmianę okoliczności wskazanych jako podstawy do przyznania premii, np. wcześniejszą realizację celów rocznych i długoterminowych, zakończenie programów motywacyjnych, osiągnięcie określonych wskaźników przed ustalonym terminem lub zakończenie projektów M&A.

Rada Nadzorcza może również wprowadzić okresy zawieszenia wypłat Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, jeżeli jest to uzasadnione celem lub charakterem świadczenia.

Świadczenia niepieniężne

Ustala się, że Członkom Zarządu mogą być przyznawane świadczenia niepieniężne, które są zwyczajowo przyznawane osobom na stanowiskach zarządzających i dyrektorskich, takie jak:

- a. pakiet prywatnej opieki medycznej,
- b. pakiet sportowy (np. karta Benefit System finansowana przez Spółkę) – według standardów rynkowych,
- c. samochód służbowy,
- d. narzędzia pracy – komputer, telefon, tablet na warunkach określonych wewnętrznymi regulaminami w Spółce;
- e. ubezpieczenie D&O dla Członków Zarządu,
- f. zwrot wydatków poniesionych przez członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków w ramach pełnionej funkcji w Zarządzie Spółki lub organach spółek zależnych,
- g. finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych, na zasadach ustalonych w umowie z członkiem Zarządu lub uchwale Rady Nadzorczej.

Spółka może zobowiązać się, na zasadach ustalonych w umowie z członkiem Zarządu lub uchwale Rady Nadzorczej, do pokrywania kosztów relokacji w związku z objęciem/zmianą stanowiska w Zarządzie lub kosztów związanych z zakwaterowaniem lub najmem mieszkania.

Spółka udostępnia Członkowi Zarządu samochód osobowy, do korzystania na zasadach określonych w Regulaminie Warunków Użytkowania Samochodów Służbowych FERRO S.A., zgodnie z którym użytkowanie samochodu służbowego do celów prywatnych stanowi dla użytkownika nieodpłatne świadczenie w rozumieniu art. 12 ust. 2a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: ustawa o PIT), którego wartość jest miesięczna i uzależniona od pojemności silnika pojazdu, bez względu na liczbę przejazdów w danym miesiącu i długość przejechanych tras.

6. Programy emerytalno-rentowe

Spółka nie przyjęła indywidualnych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej. Nie wyklucza to przyjęcia takich programów w przyszłości. Członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej są uprawnieni do udziału w PPK na zasadach określonych w odpowiednich przepisach,

a także do innych programów wynikających z odpowiednich ustaw lub przepisów, które byłyby wdrożone w Polsce w przyszłości.

7. Inne umowy po zakończeniu pełnienia funkcji

W przypadku rezygnacji Członków Zarządu Spółki Rada Nadzorcza może rozważyć zawieranie z Członkami Zarządu na okres po zaprzestaniu pełnienia funkcji umów o pracę, o świadczenie usług doradczych lub o pełnienie zadań w organach spółek z Grupy Ferro. Rada Nadzorcza określi każdorazowo warunki wynagrodzenia, z tym zastrzeżeniem, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia otrzymywanego w okresie pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.

IV. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej na kształt Polityki

1. Rada Nadzorcza analizuje wynagrodzenia pracowników Spółki i ocenia proporcję pomiędzy średnim wynagrodzeniem pozostałych pracowników Spółki a średnim wynagrodzeniem Członków Zarządu tak by była odpowiednia z punktu widzenia interesu Spółki.

V. Stosunki prawne łączące Spółkę z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Zasadą jest zawieranie umów na czas nieokreślony. Umowa na czas określony zawierana jest jedynie w uzasadnionych okolicznościach. W uzasadnionych przypadkach Spółka może zastąpić umowę o pracę umową o charakterze cywilnoprawnym lub porzucić na stosunku powołania.
2. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi nie krócej niż 3 miesiące bez względu na to, która strona dokonuje wypowiedzenia.
3. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy. Zakaz konkurencji powinien być nie krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż 12 miesięcy.
4. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą Spółki dla każdego Członka Zarządu indywidualnie.
5. Spółka ma prawo odstąpić od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia bez podawania przyczyny w terminach wskazanych w umowie o zakazie konkurencji.
6. W razie ustania przyczyn, dla których ustanowiono zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy lub w razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków wskazanych w umowie o zakazie konkurencji przez Członka Zarządu, Spółka ma prawo wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazanego w umowie o zakazie konkurencji.
7. Spółkę z Członkami Zarządu łączy ponadto stosunek powołania. Członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej kadencji, określonej w Statucie Spółki.

8. Spółkę z Członkami Rady Nadzorczej łączy wyłącznie stosunek powołania. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej kadencji, określonej w Statucie Spółki.

VI. Metodyka wdrożenia oraz przeglądu Polityki

1. Polityka została opracowana na zlecenie Zarządu w konsultacji z Radą Nadzorczą i w oparciu o dotychczasowe uchwały Rady Nadzorczej dot. sposobu wynagradzania Członków Zarządu i wytyczne dotyczące zasad przyznawania Członkom Zarządu premii uznaniowych.
2. Weryfikacja założeń Polityki dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza dokonuje oceny kryteriów ilościowych i jakościowych warunkujących przyznanie premii a także uwzględnia strategię Spółki oraz aktualny wynik finansowy Spółki, a także określa kryteria na kolejny rok obrotowy i zgłasza ewentualne postulaty co do zmian w Polityce. Ponadto Rada Nadzorcza weryfikuje Politykę pod kątem prawidłowości funkcjonowania oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Rada Nadzorcza rekomenduje Zarządowi wprowadzenie do porządku obrad Walnego Zgromadzenia Spółki uchwały w sprawie Polityki w sytuacji zidentyfikowania potrzeby istotnej zmiany Polityki. W przypadku braku potrzeby istotnej zmiany Polityki uchwała w przedmiocie aktualizacji tekstu polityki podejmowana jest nie rzadziej niż co 4 lata.
4. Za istotną zmianę Polityki nie będą uważane w szczególności następujące sytuacje:
 - a. zmiana charakteru lub opisu składnika wynagrodzenia zasadniczego lub zmiennego Członków Zarządu lub zmiana terminu ich wypłaty,
 - b. zmiana celów finansowych lub niefinansowych wyznaczonych Członkom Zarządu,
 - c. zawieszenie lub odroczenie wypłaty świadczenia, a także możliwość wprowadzenia dodatkowych klauzul zobowiązujących Członka Zarządu do zwrotu wypłaconych świadczeń w określonych sytuacjach,
 - d. przyznanie innych świadczeń pieniężnych lub świadczeń niepieniężnych, o ile są one zwyczajowo przyznawane członkom organów spółek, ich wysokość nie odbiega od standardu rynkowego i nie zwiększa istotnie dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia.

VII. Środki podjęte w celu unikania konfliktu interesów

1. W celu zapobieżenia wystąpienia konfliktu interesów w zakresie ustalania wysokości i warunków wynagrodzeń, Spółka ustalając wynagrodzenia kieruje się następującymi zasadami:
 - a. wynagrodzenie odpowiada warunkom rynkowym, umożliwia rekrutowanie i utrzymanie osób na stanowiskach zarządczych na odpowiednim poziomie,
 - b. wynagrodzenie poszczególnych członków ustalane jest w oparciu o obiektywne, mierzalne i niedyskryminujące kryteria, przejrzyste dla inwestorów,
 - c. zasady i przedziały wynagrodzenia pozostają jednolite dla tych samych stanowisk (członek lub prezes),
 - d. składniki zmienne są proporcjonalne do wynagrodzenia stałego i uzależnione od pełnionego stanowiska i osiągnięcia wyznaczonych celów,
 - e. obowiązują jednolite zasady dla świadczeń dodatkowych, pozapłacowych.

2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy rozdział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości i zasad wynagradzania przewidziany w art. 378 i 392 KSH. Wskazanemu celowi służy także monitorowanie, analizowanie i nadzorowanie przez Radę Nadzorczą realizacji systemu wynagrodzeń oraz świadczeń dodatkowych dla członków Zarządu w oparciu o postanowienia statutu Spółki i regulaminu Rady Nadzorczej.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregośkolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W takim przypadku przewodniczący Rady Nadzorczej podejmuje adekwatne środki zaradcze ad hoc.
4. W razie potrzeby dokonania zmian w Polityce o charakterze ogólnym (systemowym), Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego potencjalnego konfliktu interesów.
5. Na poziomie corporate governance Statut Spółki przewiduje konieczność uzyskania zgody Rady Nadzorczej na dokonanie jakiegokolwiek świadczenia na rzecz Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, co w znacznym stopniu przyczynia się do ograniczenia możliwości zawierania umów czy wypłaty wynagrodzeń ze szkodą dla Spółki (pkt. 9.2.1 oraz 9.2.2 Statutu Spółki).

VIII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza Spółki sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
2. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.

IX. Wpływ Polityki na realizację strategii Spółki, interesów długoterminowych oraz stabilność

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce i dookreślone przez Radę Nadzorczą mają za zadanie zmotywować Członków Zarządu do realizacji strategii. Rozwiązania wdrażane przez Spółkę przewidują wynagrodzenie zmienne dla Członków Zarządu uzależnione od realizacji indywidualnych i wspólnych celów opartych o realizację strategii. Wynagrodzenia i inne świadczenia dla członków organów są odpowiednie biorąc pod uwagę m.in. kondycje finansową Spółki, w szczególności wypracowany zysk oraz warunki wynagradzania kadry zarządzającej wynikające ze standardów rynkowych (m.in. raportów firm doradczych np. Sedlak & Sedlak).
2. Polityka zakłada decyzyjność po stronie Rady Nadzorczej jako organu mogącego reagować na bieżąco na zmiany sytuacji rynkowej i aktualny stan realizacji strategii Spółki.

X. Odstąpienie od stosowania Polityki

Rada Nadzorcza może odstąpić od stosowania Polityki w części określającej charakter składników przysługujących Członkom Zarządu oraz limity poszczególnych składników w przypadku konieczności zapewnienia odpowiedniego poziomu konkurencyjności Spółki na rynku. W szczególności dotyczy to sytuacji, w której raport płacowy przygotowany na potrzeby rekrutacji wskazuje na dysproporcje pomiędzy ofertą Spółki a poziomem wynagrodzeń na rynku.

XI. Postanowienia końcowe

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.