

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI 4MASS S.A. Z SIEDZIBĄ W WOŁOMINIE**

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1.

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 w związku z art. 90c ust. 1 Ustawy o ofercie publicznej przyjmuje się niniejszą Politykę.
2. Polityka określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej 4MASS S.A. z siedzibą w Wołominie, wpisanej do Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000699821.
3. Określenia użyte w niniejszej Polityce oznaczają:

Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej Spółki
Członek Zarządu	Członek Zarządu Spółki
Dobre Praktyki 2021	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 stanowiące załącznik do Uchwały Rady Giełdy nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”
Kodeks spółek handlowych, k.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 Nr 94, poz. 1037, ze zm.)
Kodeks pracy	Kodeks pracy z dnia 18 czerwca 1974 roku (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141, ze zm.)
Polityka	niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki
Spółka	4MASS S.A. z siedzibą w Wołominie, wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000699821
Statut	Statut Spółki
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki
Ustawa o ofercie publicznej	ustawa 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 ze zm.)
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Spółki
Zarząd	Zarząd Spółki

II. CELE POLITYKI

§2.

1. Cele Polityki są następujące:
 - a) stworzenie stabilnego i spójnego systemu wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki;
 - b) powiązanie wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki z wdrażaniem celów strategii Spółki oraz jej długofalowych planów;
 - c) zapewnienie motywacyjnego charakteru wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki oraz stworzenie podstaw do ich rozwoju;
 - d) zapewnienie realizowania obowiązków w ramach Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki przez osoby wykazujące się wysokim poziomem wiedzy merytorycznej, znajomością uwarunkowań biznesowych oraz wykazujących odpowiednie zaangażowanie w realizacji strategii Spółki.

2. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczynią się do realizacji strategii Spółki, jej interesów oraz zapewnienia stabilności Spółki, w szczególności poprzez:
 - a) zapewnienie stałych składników wynagradzania na odpowiednim poziomie adekwatnym do posiadanej wiedzy i kompetencji;
 - b) powiązanie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu z realizacją przyjętych celów, przyszłą długofalową sytuacją finansową Spółki oraz wzrostem wartości Spółki dla jej akcjonariuszy.
3. Polityka znajduje zastosowanie do wszystkich Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji.
4. Przy określaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się postanowienia Dobrych Praktyk 2021, do których stosowania zobowiązała się Spółka. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinno być wystarczające dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru. Wysokość wynagrodzenia powinna być adekwatna do zadań i obowiązków wykonywanych przez poszczególne osoby i związanej z tym odpowiedzialności.

III.ORGANY ODPOWIEDZIALNE ZA PROCES DECYZYJNY

§3.

1. Podstawami, na których oparte jest wprowadzenie Polityki są:
 - a) wymogi określone w aktualnych przepisach prawnych;
 - b) cele strategiczne Spółki, w tym w szczególności założenia ekonomiczne Spółki;
 - c) dotychczas funkcjonujące w Spółce zasady dotyczące ustalania wynagrodzeń.
2. Przy ustanawianiu Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej w taki sposób, że pracownicy Spółki oraz osoby zatrudnione w Spółce na podstawie innych stosunków prawnych niż stosunek pracy, podobnie jak członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, są wynagradzani odpowiednio do zajmowanej przez siebie pozycji, adekwatnie do wartości wykonywanej pracy oraz z uwzględnieniem jej efektów. Wynagrodzenia pracowników Spółki oraz osób zatrudnionych w Spółce na podstawie innych stosunków prawnych, niż stosunek pracy, dzielą następujące cechy z wynagrodzeniami ustalonymi dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Polityce:
 - a) wynagradzanie odpowiednio do zajmowanej przez siebie pozycji, zgodnie z posiadanymi kompetencjami, z uwzględnieniem wpływu na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
 - b) poziom wynagradzania zachowuje konkurencyjną wysokość, będąc przy tym wystarczającym dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego prowadzenia spraw Spółki i nadzoru nad Spółką.
3. Zarząd Spółki, w zakresie Polityki, jest odpowiedzialny za jej ustalenie, wdrożenie oraz aktualizację.
4. Walne Zgromadzenie Spółki, w zakresie Polityki, jest odpowiedzialne za:
 - a) przyjęcie Polityki oraz jej ewentualnych zmian, w tym przyjęcie jej ostatecznego jednolitego brzmienia;
 - b) zaopiniowanie albo przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie publicznej.
5. Rada Nadzorcza, w zakresie Polityki, jest odpowiedzialna za:
 - a) nadzór nad wdrożeniem Polityki w Spółce;

- b) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki;
- c) sporządzenie sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie publicznej.

IV. CZŁONKOWIE ZARZĄDU

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§4.

1. Wszelkie czynności związane z zatrudnieniem, w tym zasady wynagradzania Członka Zarządu, a w szczególności poziom wynagrodzenia, określa Rada Nadzorcza.
2. Podstawę prawną wynagradzania Członka Zarządu ze Spółką może stanowić:
 - a) umowa o pracę;
 - b) stosunek powołania;
 - c) umowa cywilnoprawna.
3. Warunki umów o pracę zawieranych z Członkami Zarządu w związku z pełnieniem przez nich funkcji Członków Zarządu, o ile taka umowa została zawarta, są następujące:
 - a) określenie stanowiska, na które zostaje zatrudniony, przy czym zakres obowiązków Członka Zarządu wynikający z umowy o pracę może być szerszy niż zakres obowiązków związanych z pełnieniem funkcji;
 - b) umowa zawierana jest na czas nieokreślony lub określony, tj. na okres pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w oparciu o mandat trwający w okresie jednej kadencji do czasu jego wygaśnięcia, w szczególności wskutek upływu kadencji, śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji; czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności; wygaśnięcie mandatu skutkuje rozwiązaniem umowy z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności;
 - c) w przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron ustalony termin rozwiązania umowy nie może być dłuższy niż trzy miesiące;
 - d) każda ze stron ma prawo wypowiedzenia umowy w terminach i na zasadach określonych w kodeksie pracy.
4. Warunki umów cywilnoprawnych zawieranych z Członkami Zarządu w związku z pełnieniem przez nich funkcji Członków Zarządu, o ile taka umowa została zawarta, są następujące:
 - a) umowa określa zasady i zakres współpracy pomiędzy Spółką oraz Członkiem Zarządu;
 - b) umowa zawierana jest na czas nieokreślony lub określony, tj. na okres pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w oparciu o mandat trwający w okresie jednej kadencji do czasu jego wygaśnięcia, w szczególności wskutek upływu kadencji, śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji; czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności; wygaśnięcie mandatu skutkuje rozwiązaniem umowy z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności;
 - c) umowa określa warunki jej rozwiązania, w tym rozwiązania za wypowiedzeniem z maksymalnie sześciomiesięcznym terminem wypowiedzenia.
5. Niezależnie od podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ogólne zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej, części zmiennej oraz ewentualnych pozafinansowych składników wynagrodzenia pozostają niezmiennie dla wszystkich Członków Zarządu.

STRUKTURA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU

§5.

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu może składać się z:

- a) wynagrodzenia stałego:
 - i. z tytułu powołania w formie miesięcznego ryczałtu;
 - ii. z tytułu umowy o pracę, o ile taka umowa została zawarta;
 - iii. z tytułu umowy cywilnoprawnej, o ile taka została zawarta.
- b) wynagrodzenia zmiennego zależnego od efektów pracy lub efektów wynikających z pełnionej funkcji;
- c) innych składników wynagrodzenia.

STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§6.

1. Rada Nadzorcza, dokonując ustaleń w zakresie podstaw prawnych wynagradzania, uwzględnia m.in.:
 - a) kwalifikacje zawodowe, wiedzę, poziom doświadczenia zawodowego kandydata;
 - b) charakter stanowiska oraz nakład pracy niezbędny do prawidłowego pełnienia funkcji;
 - c) zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - d) poziom wynagrodzenia członków organów zarządzających spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności;
 - e) aktualną sytuację ekonomiczną i pozycję Spółki na rynku;
 - f) krótko- i długoterminowe cele oraz długoterminowe interesy i wyniki finansowe Spółki;
 - g) w sytuacji tworzenia przez Spółkę grupy kapitałowej, możliwość pełnienia innych funkcji w ramach grupy kapitałowej.
2. Stałe wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać wielkości przedsiębiorstwa i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, przy czym poziom stałego wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką.
3. Rada Nadzorcza w uchwale powołującej Członka Zarządu lub odrębnej uchwale powinna określić podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu oraz terminy i sposób ich wypłaty. W uchwale Rada Nadzorcza określa wysokość części stałej wynagrodzenia netto.
4. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego netto powinna być wskazana wprost w ich treści.
5. W odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu powołania w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy jest obliczane proporcjonalnie.
6. Przyznanego wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w przepisach powszechnie obowiązującego prawa.

ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§7.

1. Każdy z Członków Zarządu, niezależnie od łączącego go ze Spółką stosunku prawnego, a będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia, może otrzymać wynagrodzenie zmienne w postaci okresowej premii lub nagrody wypłacanej w okresach kwartalnych, półrocznych albo rocznych po publikacji przez Spółkę okresowych raportów zawierających dane i wyniki finansowe Spółki.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane Członkom Zarządu w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki, w której zawarto jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria finansowe i niefinansowe, przy czym podstawą do określenia i przyznania zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez Członka Zarządu w ocenianym okresie.

3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w ciągu roku nie może przekroczyć czterokrotności stałego miesięcznego wynagrodzenia Członka Zarządu z okresu ostatnich dwunastu miesięcy.
4. Przyznane zmienne składniki wynagrodzenia nie podlegają zwrotowi ani odroczeniu w ich wypłacie.
5. Rada Nadzorcza w uchwale powołującej Członka Zarządu lub odrębnej uchwale powinna określić prawo danego Członka Zarządu do uzyskania części zmiennej wynagrodzenia, wskazując także które spośród wskazanych poniżej kryteriów finansowych oraz niefinansowych powinny zostać spełnione:
 - a) kryteria finansowe:
 - i. wykonanie rocznego budżetu Spółki;
 - ii. wykonanie zadań, w tym przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań;
 - iii. wysokość osiągniętego przez Spółkę zysku netto liczonego narastająco od początku do końca roku obrachunkowego;
 - iv. realizacja zadań o charakterze finansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - v. pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - vi. przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - vii. przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione osiągniętymi wynikami finansowymi przez Spółkę w ocenianym okresie;
 - b) kryteria niefinansowe:
 - i. realizacja zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - ii. pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - iii. uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki;
 - iv. terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania;
 - v. podejście do ryzyka;
 - vi. aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu oraz ochronę środowiska.
6. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji zadań stawianych przed Członkami Zarządu, strategii biznesowej oraz stabilności Spółki poprzez:
 - a) promowanie podejmowania działań mających na celu realizację planów Spółki i zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia osiąganego zysku netto Spółki;
 - b) wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii oraz zatrudnienia i awansowania, co przyczynia się do możliwości stałego zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry kierowniczej;
 - c) podejmowanie działań biznesowych przy uwzględnieniu ich wpływu na otaczające środowisko, co przyczynia się do utrwalenia wizerunku Spółki jako przedsiębiorstwa mającego wgląd na ochronę środowiska.

DODATKOWE NIEPIENIĘŻNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§8.

1. Członkom Zarządu mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia, w tym w szczególności:
 - a) prawo do skorzystania z określonego majątku Spółki na zasadach w niej obowiązujących;
 - b) prawo do dodatkowego ubezpieczenia w przypadku zawarcia przez Spółkę takiego ubezpieczenia;

- c) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłatowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką (np. pakiety medyczne);
 - d) prawo do uczestniczenia w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (PPE) (pod warunkiem ich ustanowienia) na zasadach obowiązujących w Spółce.
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę albo umowy zlecenia - także te dokumenty.

WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

§9.

1. Członkom Zarządu mogą przysługiwać instrumenty finansowe w ramach programu motywacyjnego przyjętego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Warunki obejmowania instrumentów finansowych, w tym okresy w których Członkowie Zarządu nabywają uprawnienia do otrzymania instrumentów finansowych oraz zasady ich zbywania reguluje uchwała Walnego Zgromadzenia ustanawiająca program motywacyjny lub inne dokumenty przyjęte w ramach podjętych uchwał Walnego Zgromadzenia, o których mowa powyżej, niezbędne do realizacji programu motywacyjnego.
3. Przyznawanie instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego ma na celu budowanie u Członków Zarządu poczucia większej odpowiedzialności za efekty realizacji przyjętej przez Spółkę strategii, za wzrost wyników finansowych Spółki, a także za stworzenie procedury udziału w zysku osiąganym przez Spółkę w związku z długoterminowym budowaniem wartości Spółki oraz związanie i identyfikację Członków Zarządu ze Spółką.

PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE

§10.

1. W Spółce nie funkcjonują dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.
2. Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w programie emerytalnym (PPE) na zasadach obowiązujących w Spółce oraz określonych w dokumentach regulujących funkcjonowanie PPE w Spółce, pod warunkiem jego ustanowienia.

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE CZŁONKÓW ZARZĄDU NIEZWIĄZANE Z PEŁNIONĄ FUNKCJĄ

§11.

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym o świadczenie usług lub dzieło, niezwiązanych z pełnieniem przez nich funkcji w Zarządzie. Umowy zawierane z Członkami Zarządu obligatoryjnie określają wynagrodzenie, które może mieć charakter stały lub zmienny, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy powinny być zawierane na zasadach rynkowych, w formie pisemnej, zgodnie z zasadami określonymi w art. 379 § 1 k.s.h

V. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§12.

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego przyznawanego w formie zryczałtowanej kwoty netto wypłacanej miesięcznie bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

3. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej przez Członka Rady Nadzorczej funkcji w Radzie Nadzorczej.
4. W przypadku, gdy mandat członka Rady Nadzorczej trwa krócej niż miesiąc, za który wypłacane jest wynagrodzenie, obliczane jest ono proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji.
5. Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego, powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i nakład pracy Członka Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie stałe dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a także zależnych lub niezależnych członków Rady Nadzorczej może być ustalone w inny sposób, przy uwzględnieniu dodatkowego nakładu pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
6. Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w Polityce, uchwale Walnego Zgromadzenia lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
7. Z zastrzeżeniem ust. 11 poniżej, Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia, jak również nagrody i premie.
8. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują niepieniężnych składników wynagrodzenia.
9. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia przysługuje wyłącznie w trakcie trwania kadencji Członka Rady Nadzorczej.
10. Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką umów cywilnoprawnych, w tym o świadczenie usług lub dzieło, niezwiązanych z pełnieniem przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej lub innych funkcji w tym organie.
11. Spółka może przyznawać Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Warunki obejmowania instrumentów finansowych, w tym okresy w których Członkowie Rady Nadzorczej nabywają uprawnienia do otrzymania instrumentów finansowych, zasady ich zbywania oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki reguluje uchwała Walnego Zgromadzenia ustanawiająca program motywacyjny lub inne dokumenty przyjęte w ramach podjętych uchwał Walnego Zgromadzenia, o których mowa powyżej, niezbędne do realizacji programu motywacyjnego.

VI. KONFLIKT INTERESÓW

ŚRODKI PODJĘTE W CELU UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW

§13.

1. Polityka ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują w nim jasne i transparentne zasady oceny wyników.
2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i art. 392 k.s.h. z uwzględnieniem postanowień Polityki. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki przydzielone zostały różnym organom Spółki.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów, w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).

VII. OBOWIĄZYWNIE POLITYKI I POSTANOWIENIA KOŃCOWE**ZAKRES OBOWIĄZYWANIA****§14.**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym.
2. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, do czasu rozpoczęcia stosowania Polityki w terminie określonym w ustępie powyżej, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że odpowiednio Rada Nadzorcza albo Walne Zgromadzenie uzna, że są one sprzeczne z podstawowymi zasadami Polityki.

MOŻLIWOŚĆ ODSTĄPIENIA OD STOSOWANIA POLITYKI**§15.**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. Decyzja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki może zostać podjęta w przypadku:
 - a) istotnej zmiany sytuacji finansowej Spółki;
 - b) istotnych zmian prawa powszechnie obowiązującego w zakresie wynagradzania Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej;
 - c) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych; lub
 - d) wystąpienia nadzwyczajnych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, w istotny sposób wpływających na funkcjonowanie Spółki.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę o odstąpieniu od stosowania Polityki na wniosek Zarządu lub z własnej inicjatywy.
4. Uchwała o odstąpieniu od stosowania Polityki określa w szczególności:
 - a) okoliczności uzasadniające konieczność odstąpienia od stosowania Polityki;
 - b) okres, którego dotyczy odstąpienie od stosowania Polityki;
 - c) elementy Polityki, od których zastosowano odstępstwo.
5. Odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć stałych i zmiennych składników wynagrodzenia lub innych świadczeń, w tym świadczeń niepieniężnych, Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE**§16.**

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie publicznej.
2. Każda istotna zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki podejmowana jest nie rzadziej niż raz na cztery lata.
4. Polityka publikowana jest na stronie internetowej Spółki.