

Uchwała Nr 1  
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
COGNOR HOLDING SA w Poraju  
w sprawie: wyboru Przewodniczącego Zgromadzenia

Zwyczajne Walne Zgromadzenie COGNOR HOLDING SA wybiera Pana Krzysztofa Zołę na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.

**Ilość głosów:**  
**Za: 132 127 567**  
**Przeciw: 0**  
**Wstrzymujących się: 0**

Uchwała Nr 2  
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
COGNOR HOLDING SA w Poraju  
w sprawie: przyjęcia porządku obrad

Nadzwyczajne Walne COGNOR HOLDING SA zatwierdza następujący porządek obrad:

1. Otwarcie Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
2. Wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.
3. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podejmowania uchwał.
4. Przyjęcie porządku obrad.
5. Podjęcie uchwał w sprawach:
  - a) powołania członka Rady Nadzorczej w związku z wygaśnięciem mandatu.
  - b) zmian uszczegóławiających i doprecyzowujących „Politykę Wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej COGNOR HOLDING S.A.” oraz ustalenia tekstu jednolitego
6. Zamknięcie obrad.

**Ilość głosów:**  
**Za: 132 127 567**  
**Przeciw: 0**  
**Wstrzymujących się: 0**

Uchwała Nr 3  
Nadzwyczajnego Walnego  
Zgromadzenia  
COGNOR HOLDING SA w Poraju  
w sprawie: powołania członka rady nadzorczej

Działając na podstawie art. 385 § 1 Kodeksu spółek handlowych Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała, co następuje:

§ 1

Powołuje Panią Marzenę Beatę Bielecką PESEL 61032405401 na członka rady nadzorczej na okres wspólnej kadencji wraz z członkami powołanymi w dniu 30 czerwca 2021 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia

**Ilość głosów:**

**Za: 129 408 528**

**Przeciw: 2 719 039**

**Wstrzymujących się: 0**

Uchwała Nr 4  
Nadzwyczajnego Walnego  
Zgromadzenia  
COGNOR HOLDING SA w Poraju

w sprawie: zmian uszczegóławiających i doprecyzowujących „Politykę Wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej COGNOR HOLDING S.A.” oraz ustalenia tekstu jednolitego.

W celu uniknięcia rozbieżności i prawidłowego dookreślenia intencji Walnego Zgromadzenia a także doprecyzowania i uszczegółowienia postanowień uchwalonej uchwałą nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 30 czerwca 2020 roku „Polityki Wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej COGNOR HOLDING S.A.” (dalej: Polityka) Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała co następuje:

§1.

- A. Użyte w Pkt. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16 i 17 Polityki zwrot „Członek Zarządu” użyty w stosownym przypadku i liczbie zastępuje się określeniem „Beneficjent” w odpowiednim przypadku i liczbie.
- B. Uchwała się następujące zmiany:

**Pkt. 1 Polityki otrzymuje brzmienie:**

„1. Definicje pojęć.

- Spółka – Cognor Holding S.A. z siedzibą w Poraju;
- Zarząd – Zarząd Spółki;
- Rada – Rada Nadzorcza Spółki;
- Komitet – Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki;

- Segment – część struktury Spółki lub Grupy nadzorowana przez jednego z Członków Zarządu zgodnie podziałem zadań i odpowiedzialności pomiędzy Członków Zarządu;
- Grupa – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne;
- Ustawa – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- Spółka Menadżerska – spółka prawa handlowego, która wskazała przedstawicieli do Zarządu Spółki w ramach zawartej ze Spółką umowy o świadczenie kompleksowych usług doradczych i/lub zarządczych;
- Beneficjent – Członek Zarządu Spółki i/lub Spółka Menadżerska, którym należne jest wynagrodzenie zarządzanie Spółką;”

**Pkt. 3 otrzymuje brzmienie:**

„3. Podstawy prawne wynagradzania Beneficjentów.

Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie następujących stosunków prawnych:

- stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub na czas określony;
- zlecenia usługi zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu lub na czas nieokreślony;
- powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- Umowy zawartej ze Spółką Menadżerską przewidującej m.in. powołanie do pełnienia funkcji w zarządzie Spółki przez Wskazanego Członka Zarządu.”

**Pkt. 6 otrzymuje brzmienie:**

„6. Część zmienna wynagrodzenia Beneficjenta.

Każdy z Beneficjentów może otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię uznaniową zależną od realizacji celów zarządczych).

Zależność od realizacji celów zarządczych może dotyczyć zarówno całej Spółki lub/i Grupy lub/i Segmentu, który nadzoruje dany z Beneficjentów. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza. Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem terminowej realizacji celów zarządczych.

Zasady naliczania, wypłacania przysługującego Beneficjentowi wynagrodzenia zmiennego określają uchwały Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub innej umowy również te dokumenty. Jeżeli Rada potwierdzi zasadność, Beneficjent będzie zobowiązany do zwrotu nadpłaconej kwoty części zmiennej wynagrodzenia. Beneficjent jest zobligowany do pisemnego zaakceptowania zasad rozliczenia nadpłaconych zaliczek w drodze potrącenia.”

**Pkt. 7 otrzymuje brzmienie:**

„7. Niepieniężne świadczenia dla Beneficjentów.

Każdy z Beneficjentów może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
- Prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
- Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
- Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Beneficjentowi określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego lub Umowy ze Spółką Menedżerską również te dokumenty.”

§2.

Mając na względzie zmiany wskazane w §1. niniejszej uchwały Walne Zgromadzenie ustala się tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej COGNOR HOLDING S.A. w brzmieniu:

**Polityka wynagrodzeń  
członków zarządu i rady nadzorczej COGNOR HOLDING S.A.**

**1. Definicje pojęć.**

- Spółka – Cognor Holding S.A. z siedzibą w Poraju;
- Zarząd – Zarząd Spółki;
- Rada – Rada Nadzorcza Spółki;

- Komitet – Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki;
- Segment – część struktury Spółki lub Grupy nadzorowana przez jednego z Członków Zarządu zgodnie podziałem zadań i odpowiedzialności pomiędzy Członków Zarządu;
- Grupa – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne;
- Ustawa – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- Spółka Menadżerska – spółka prawa handlowego, która wskazała przedstawicieli do Zarządu Spółki w ramach zawartej ze Spółką umowy o świadczenie kompleksowych usług doradczych i/lub zarządczych;
- Beneficjent – Członek Zarządu Spółki i/lub Spółka Menadżerska, którym należne jest wynagrodzenie zarządzanie Spółką;

## 2. **Cel Polityki.**

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Cognor Holding S.A., zwana dalej „Polityką”, określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Beneficjentów oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

### Wynagrodzenia Beneficjentów.

## 3. **Podstawy prawne wynagradzania Beneficjentów.**

Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie następujących stosunków prawnych:

- stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub na czas określony;
- zlecenia usługi zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu lub na czas nieokreślony;
- powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;

- Umowy zawartej ze Spółką Menadżerską przewidującej m.in. powołanie do pełnienia funkcji w zarządzie Spółki przez Wskazanego Członka Zarządu.

Rada w ramach negocjacji z Beneficjentem określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Beneficjentów. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką następuje w drodze uchwały Rady. Rada ustalając podstawy prawne wynagradzania Beneficjentów, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Beneficjentem) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku. Jednocześnie, podstawowe zasady wynagradzania Beneficjentów dotyczące części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia muszą pozostać takie same, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej.

Rada Nadzorcza określa poziom wynagrodzenia Beneficjentów wypłacanego przez Spółkę. W tym zakresie Rada Nadzorcza ustalając wysokość wynagrodzenia należnego za zarządzanie Spółką uwzględnia fakt, że z uwagi na charakter przeważającej działalności Spółki, tj. działalności holdingowej, Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w organach nadzorczych spółek Grupy wykonując tam uprawnienia przysługujące Spółce jako wspólnikowi tych podmiotów lub sprawując w imieniu Spółki funkcje nadzorcze.

#### 4. **Elementy wynagrodzenia Beneficjentów.**

Niezależnie od formy prawnej łączącej Beneficjenta ze Spółką, Beneficjent może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Beneficjenta, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych w odpowiedniej uchwale.

Rada może również przyznać Beneficjentowi prawo do innych świadczeń niepieniężnych.

#### 5. **Część stała wynagrodzenia Beneficjenta.**

Każdy z Beneficjentów może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu

Umowę o pracę lub Kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w ich treści.

**6. Część zmienna wynagrodzenia Beneficjenta.**

Każdy z Beneficjentów może otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię uznaniową zależną od realizacji celów zarządczych).

Zależność od realizacji celów zarządczych może dotyczyć zarówno całej Spółki lub/i Grupy lub/i Segmentu, który nadzoruje dany z Beneficjentów. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza. Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem terminowej realizacji celów zarządczych.

Zasady naliczania, wypłacania przysługującego Beneficjentowi wynagrodzenia zmiennego określają uchwały Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub innej umowy również te dokumenty. Jeżeli Rada potwierdzi zasadność, Beneficjent będzie zobowiązany do zwrotu nadpłaconej kwoty części zmiennej wynagrodzenia. Beneficjent jest zobligowany do pisemnego zaakceptowania zasad rozliczenia nadpłaconych zaliczek w drodze potrącenia.

**7. Niepieniężne świadczenia dla Beneficjentów.**

Każdy z Beneficjentów może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
- Prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
- Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
- Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Beneficjentom określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego lub Umowy ze Spółką Menedżerską również te dokumenty.

**8. Zmiana wysokości wynagrodzenia.**

Beneficjent może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Beneficjenta, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

### **Wynagrodzenia Członków Rady.**

9. **Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady.**

Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.

10. **Elementy wynagrodzenia Członków Rady.**

Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym wyłącznie w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem zdania następnego. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.

11. **Wynagrodzenie Członków Komitetu.**

Członek Rady, będący również Członkiem Komitetu, może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

12. **Ograniczenie wynagrodzenia.**

Beneficjenci z tytułu zarządzania Spółką i ewentualnie kierowania Segmentem oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej

13. **Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników.**

Spółka, z uwagi na przeważającą działalność - działalność holdingową, koncentrującą się na zarządzaniu Grupą, w swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i



szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrami eksperckimi do realizowanych zadań, w szczególności ścisłe powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę i/lub Grupę.

Możliwość zatrudniania Beneficjenta na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady, ale również w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony lub umowy o charakterze zlecenia zawierane na dłuższe okresy, z możliwością rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym od trzech do sześciu miesięcy, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Beneficjentów na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i wyników jej poszczególnych struktur organizacyjnych, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Beneficjentów do podejmowania przemysłowych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

Beneficjenci, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Beneficjentom przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia otrzymanego przez Beneficjenta przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

14. **Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia.**

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt. 4-8, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub/i jej Grupy lub/i Segmentu, którym bezpośrednio kieruje dany Beneficjent.

Rada na podstawie niniejszego upoważnienia może również zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

15. **Sprawozdania o wynagrodzeniach.**

Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Beneficjentów Członków Rady lub należnych poszczególnym Beneficjentom i Członkom Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń.

Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Beneficjenta i Rady zawiera w szczególności:

1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;

3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
4. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019r. poz.351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
6. liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
8. 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.

16. **Ustalenie i realizacja postanowień Polityki. Rozstrzygnięcie konfliktów.**

Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych Beneficjentów odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.

Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd Polityk (w tym Polityki zarządzania konfliktem interesów).

Uchwalany przez Radę Regulamin powinien zawierać postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzanie takimi konfliktami.

17. **Obowiązywanie Polityki.**

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Beneficjentom ustalonego uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Rada Nadzorcza uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki, uwzględniając zasadę praw nabytych w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalonego uchwałami walnego zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

Dokumenty powiązane:

- Statut Spółki;
- Regulamin Walnego Zgromadzenia;
- Regulamin Rady Nadzorczej; Regulamin Zarządu;

§2. Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

**Ilość głosów:**

**Za: 129 417 281**

**Przeciw: 2 710 286**

**Wstrzymujących się: 0**