

Projekty uchwał na Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Krynica Vitamin S.A. zwołane na dzień 31 sierpnia 2020 r.

Projekt uchwały do pkt 2 planowanego porządku obrad

Uchwała Nr 1/2020

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

w sprawie wyboru Przewodniczącego Zgromadzenia

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą Krynica Vitamin Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie postanawia, co następuje:

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki wybiera Panią/Pana [...] na Przewodniczącego Zgromadzenia.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Projekt uchwały do pkt 5 planowanego porządku obrad

Uchwała Nr 2/2020

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

w sprawie przyjęcia porządku obrad

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą Krynica Vitamin Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie postanawia, co następuje:

§ 1

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki przyjmuje następujący porządek obrad:

1. Otwarcie Walnego Zgromadzenia.
2. Wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.

3. Sporządzenie listy obecności.
4. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podejmowania uchwał.
5. Przyjęcie porządku obrad.
6. Podjęcie uchwały w przedmiocie uchwalenia polityki wynagradzania członków zarządu i rady nadzorczej Spółki.
7. Zamknięcie obrad Zgromadzenia.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Projekt uchwały do pkt 6 planowanego porządku obrad

Uchwała Nr 3/2020

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

w sprawie uchwalenia polityki wynagradzania członków zarządu oraz rady nadzorczej Spółki

§ 1

Niniejszym Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie przepisów Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623) uchwała niniejszym politykę wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki o następującej treści:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ KRYNICA VITAMIN S.A. Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Krynica Vitamin S.A. z siedzibą w Warszawie .

§ 1 DEFINICJE

Zwroty wskazane poniżej użyte w niniejszej Polityce mają następujące znaczenia:

Członek Zarządu oznacza każdego członka Zarządu Spółki, w tym Prezesa Zarządu i Wiceprezesa Zarządu;

Członek Rady Nadzorczej oznacza każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;

Dobre Praktyki		oznacza treść Załącznika do uchwały nr 26/1413/2015 Rady Giełdy z dnia 13 października 2015 r. w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”;
EBITDA		oznacza zysk netto Spółki powiększony o amortyzację, odsetki oraz podatek dochodowy wynikający ze jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki zrewidowanego i zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie;
Kodeks spółek handlowych		oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych;
Polityka		oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń Spółki w rozumieniu art. 90d ust. 1 Ustawy;
Program, Motywacyjny	Program	oznacza program motywacyjny Spółki, określony w §6 Polityki;
Rada Nadzorcza		oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
Spółka		oznacza spółkę pod firmą Krynica Vitamin Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Matyldy 35, (03-606 Warszawa) wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000378184;
Statut		oznacza Statut Spółki;
Ustawa		oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
Ustawa o obrocie		oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi ze zmianami;
Walne Zgromadzenie		oznacza Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;
Zarząd		oznacza Zarząd Spółki.

§ 2 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 90d ust. 1 Ustawy z uwzględnieniem postanowień Dobrych Praktyk. Politykę przyjmuje Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Poziom wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyznawany na zasadach określonych w Polityce powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz sprawowania nad nią nadzoru.
4. Przewidziane w Polityce ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają również na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Realizacji celów w tym strategii biznesowej, mają sprzyjać również wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.
5. Niniejsza Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości i struktury organizacyjnej Spółki.
6. Polityka, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

§ 3 ZAKRES PODMIOTOWY POLITYKI

1. Polityka ma na celu kształtowanie polityki płacowej Spółki w stosunku do Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.
2. Polityka dotyczy osób wskazanych w ust. 1 bez względu na formę prawną zatrudnienia. Przez formę prawną zatrudnienia lub zatrudnienie rozumie się zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez Spółkę na podstawie umowy o pracę, na podstawie umowy cywilnoprawnej lub stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do organów Spółki. Rada Nadzorcza ustala rodzaj umowy zawieranej z członkiem Zarządu.

§4 OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Spółki.
2. Ustalając wynagrodzenie należy mieć na względzie możliwości finansowe Spółki oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
3. Wynagrodzenie może być podzielone na składniki stałe i zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej zatrudnienia.

4. Przez stały składnik wynagrodzenia rozumie się świadczenia pieniężne określone w stałej wysokości wypłacane z racji wykonywania czynności określonych w umowie cywilnoprawnej lub umowie o pracę lub pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki lub Rady Nadzorczej. Przez zmienne składniki wynagrodzenia rozumie się świadczenia pieniężne o zmiennej wysokości, których otrzymanie jest uzależnione od jakości realizacji przydzielonych zadań, celów, wyników Spółki lub innych zdarzeń przyjętych jako podstawa dla ustalenia przysługiwania oraz wysokości zmiennego składnika wynagrodzenia. Przez świadczenia niepieniężne rozumie się korzyści w postaci usług i produktów niemających pieniężnego charakteru.
5. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
6. Zgodnie z §9 ust. 7 pkt 3 Statutu Spółki wynagrodzenie Członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania ustala Rada Nadzorcza.
7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania ustala Walne Zgromadzenie zgodnie z §7 ust. 1 pkt 13 Statutu Spółki.

§ 5 PRYZNAWANIE ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

1. Polityka nie stanowi regulaminu dotyczącego premiowania. Polityka nie może być samodzielną podstawą roszczeń o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych.
3. Zasady kształtowania wynagrodzeń w części zmiennej określone są w powiązaniu z celami zarządczymi i zadaniami mającymi na celu wdrażanie przyjętej strategii Spółki, kierunków rozwoju oraz sprzyjają długoterminowej stabilności Spółki.
4. Do ogólnych celów zarządczych należą: rozwój sprzedaży, wzrost innowacyjności Spółki poprzez realizację prac badawczo-rozwojowych, osiągnięcie wyniku EBITDA określonego w Budżecie Spółki, utrzymanie wydatków inwestycyjnych oraz zadłużenia na poziomie zapewniającym stabilną sytuację finansową Spółki.
5. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzeń za dany rok obrotowy jest ocena wyników osiągniętych przez danego Członka Zarządu i jednostkę organizacyjną Spółki, za która jest odpowiedzialna dana osoba oraz w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki.
6. Ogólne wyniki Spółki, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także powinny opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Spółki.
7. Przyznanie oraz zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia nie powinny następować częściej niż raz w roku.

8. Zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione są od wyników, ale nie powinny stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.
9. W celu ustalenia stopnia realizacji celów dokonywana będzie weryfikacja wskaźników finansowych Spółki, ocena stopnia realizacji powierzonych zadań oraz ocena całokształtu działalności Członka Zarządu w ramach pełnionej funkcji.
10. Rada Nadzorcza może wprowadzić okresy odroczenia wypłaty członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli jest to uzasadnione celem lub charakterem świadczenia. Żądanie zwrotu wypłaconych składników wynagrodzenia jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy, Kodeksie cywilnym, Kodeksie spółek handlowych.

§ 6 PROGRAM MOTYWACYJNY

1. Członkom Zarządu może być przyznane wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych wskazanych w art. 90d ust. 5 Ustawy.
2. Spółka może podjąć uchwałę w przedmiocie ustanowienia w Spółce Programu Motywacyjnego dla kluczowych pracowników, w tym Członków Zarządu. Celem realizacji Programu jest zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Spółki, poprzez trwałe związanie osób uczestniczących w Programie Motywacyjnym ze Spółką.
3. Programy Motywacyjny powinny być tak skonstruowany, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia Członków Zarządu spółki od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Spółki.
4. Aby powiązać wynagrodzenie Członków Zarządu z długookresowymi celami strategicznymi i finansowymi Spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach Programu Motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami Spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.
5. W przypadku, gdy uczestnikiem Programu Motywacyjnego ma być Członek Zarządu uchwałą, o ustanowienie Programu Motywacyjnego wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 7 WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Zarząd Spółki składa się jednego do pięciu Członków Zarządu. W składzie Zarządu rozróżnia się funkcje Prezesa, Wiceprezesa oraz Członków Zarządu.
2. Członków Zarządu powołuje się na okres kadencji, która trwa 5 lat. Członkowie Zarządu mogą być powoływani ponownie w skład Zarządu na następne kadencje. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani przez Radę Nadzorczą Spółki. Mandaty Członków Zarządu wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członków Zarządu.

3. Model wynagradzania Członków Zarządu zakłada system określania wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki, w którym wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, stanowiącego wynagrodzenie miesięczne, podstawowe i wynagrodzenie zmienne, które uzależnione jest od wyników. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu.
4. Członkom Zarządu przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres sprawowania mandatu.
5. Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną. Rada Nadzorcza ustala rodzaj umowy zawieranej z członkiem Zarządu. Rada Nadzorcza może określić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku ze Spółką dla poszczególnych Członków Zarządu, jak i różne zasady wynagrodzenia.
6. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od spełnienia warunków określonych w umowie zawartej z Członkiem Zarządu, przy uwzględnianiu zasad wypłaty wynagrodzenia zmiennego, o których mowa w niniejszej Polityce.
7. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są uzależnione od realizacji celów zarządczych, przy czym wysokość wynagrodzenia zmiennego, w tym premii rocznej oraz premii uznaniowej (nagrody) nie powinna przekroczyć 300 % rocznego wynagrodzenia stałego. Proporcje części stałej oraz zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu mogą być zmienne z uwagi na fakt powiązania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu z wynikami Spółki, o których mowa § 5 niniejszej Polityki.
8. Premie uznaniowe mogą być wypłacane jako uzupełnienie lub substytut innych rodzajów zmiennych składników wynagrodzeń wynikających z Polityki.
9. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania w celach służbowych z samochodu służbowego o wartości zgodnej z przyjętymi zasadami obowiązującymi w Spółce.
10. Członkom Zarządu przysługuje prawo korzystania z wybranego pakietu opieki medycznej finansowanego przez Spółkę.
11. Spółka ubezpiecza na swój koszt Członków Zarządu od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej - D&O Liability Insurance.
12. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub postanowień umowy o zakazie konkurencji.
13. Umowy o zatrudnienie zawierane przez Spółkę z Członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. Okres wypowiedzenia umowy wynosi nie krócej niż 3 (trzy) miesiące bez względu na to która strona dokonuje wypowiedzenia. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji.

14. Członek Zarządu nie może bez zgody Spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.
15. Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w wysokości do 50% wynagrodzenia otrzymywanego przez Członka Zarządu przez okres 12 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia w Spółce.
16. Członkowi Zarządu mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre ze składników wynagrodzenia określonych w Polityce.

§ 8 WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Rada Nadzorcza składa się od 5 (pięciu) do 7 (siedmiu) członków. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na kadencję wynoszącą pięć lat. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalana jest z uwzględnieniem celu zagwarantowania niezależności Członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie miesięczne na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres sprawowania mandatu.
4. Członek Rady Nadzorczej w związku z pełnieniem swojej funkcji nie może otrzymywać wynagrodzenia zmiennego, przy czym za wynagrodzenie zmienne nie uważa się wynagrodzenia wypłacanego w stałej kwocie uzależnionej od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do powierzonych poszczególnym osobom zakresu zadań i powinno uwzględniać pełnienie dodatkowych funkcji. Członkom Rady Nadzorczej, może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie stałe za zasiadanie w komitetach stałych utworzonych w ramach Spółki. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia stałego jest określana przez Walne Zgromadzenie Spółki.
6. Członkowi Rady Nadzorczej pełniącemu funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie stałe, w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie.
7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników Spółki.

§9 OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 10 KONFLIKT INTERESÓW

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki dotyczący jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust. 2 Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji informacji i przeglądu Polityki celem jej ewentualnej aktualizacji w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 11 SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza Spółki na zasadach określonych w art. 90g. ust. 1–5 oraz 8 Ustawy sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
2. Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
3. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia w sprawie opiniowania danego sprawozdania. Jeżeli Spółka udostępni sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g. ust. 1–5 oraz 8 Ustawy.

§ 12 WDROŻENIE ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI

1. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej. Politykę Wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie.
2. Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki oraz zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, a następnie zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Polityka i wszelkie jej zmiany przedkładane są do rozpatrzenia i zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Projekt Polityki po zaopiniowaniu i zaproponowaniu zmian jest przedkładany przez Zarząd Walnemu Zgromadzeniu Spółki.
3. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu Polityki wynagrodzeń nie rzadziej niż raz w roku i przedkłada ewentualne zalecenia.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, 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.

§ 13 UPOWAŻNIENIE UDZIELONE PRZEZ WALNE ZGROMADZENIE

1. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie w zakresie wskazania kryteriów finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, 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 oraz elementów Polityki związanym z wynagrodzeniem w formie instrumentów finansowych, o którym mowa w art. 90d ust. 5 Ustawy.
2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w szczególności w następujących sytuacjach:
 - a) wprowadzenia przez organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych,
 - b) utraty przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności oraz zajścia innych zdarzeń, które mogą wpłynąć na jej wypłacalność,
 - c) wystąpienia zdarzeń gospodarczych, które w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie Spółki.
3. Decyzję o odstąpieniu od Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz świadczeń niepieniężnych.
4. Okres czasowego odstąpienia od stosowania Polityki określa Rada Nadzorcza. Niedopuszczalne jest trwałe odstąpienie od stosowania Polityki.

§ 14 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Przy ustalaniu Polityki wzięto pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, poprzez przydzielenie poszczególnym pracownikom grup zaszeregowania i przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu. Polityka opracowana jest w oparciu o przyjęte w Spółce godziwie i rynkowe warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki, uzasadniające zakres i skalę odpowiedzialności członków Zarządu Spółki.
2. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz Ustawy.
3. Niniejsza Polityka została przyjęta Uchwałą nr 3 Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 31 sierpnia 2020 r. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia Uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Od dnia wejścia w życie Polityki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z postanowieniami Polityki.
5. Osoby objęte Polityką powinny być poinformowane o kryteriach wpływających na wysokość ich wynagrodzenia oraz o terminie i przebiegu oceny wyników.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.