

**Uchwała nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki pod firmą LIBET Spółka Akcyjna z siedzibą we Wrocławiu
z dnia 28 sierpnia 2020 r.**

w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu Rady Nadzorczej Spółki

§1.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki LIBET S.A. z siedzibą we Wrocławiu, przyjmuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w brzmieniu stanowiącym Załącznik numer 1 do niniejszej uchwały.

§2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia.

W przeprowadzonym głosowaniu nad powyższą uchwałą nr 17 brało udział 43 826 061 akcji, stanowiących 87,6% kapitału zakładowego, oddano 43 826 061 ważnych głosów, z czego 26 166 144 głosów „za”, 15 173 917 głosów „przeciw” i 2 486 000 głosów „wstrzymujących się”

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ LIBET S.A.

I. Cele Polityki Wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Libet S.A. została opracowana oraz będzie aktualizowana w celu przyczyniania się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności, w tym w szczególności stabilności finansowej spółki Libet S.A. Celem oraz ambicją Spółki jest umacnianie pozycji jako wiodącego producenta kostki brukowej i innych betonowych materiałów nawierzchniowych.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Libet S.A. przyczyniać ma się do realizacji powyższych celów, w szczególności poprzez:

- a) określenie przejrzystych zasad ustalania Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządów, które m.in. powinno być powiązane z zakresem odpowiedzialności Członka Zarządu, jego kwalifikacji oraz kompetencji, a także oceny dotychczasowego sposobu wykonywania funkcji;
- b) określenie jasnych zasad ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, których wypłata uzależniona jest od realizacji celów zarządczych (kryteriów), które powinny odwoływać się m. in. do realizacji strategii Spółki, czy osiągnięcia określonych wyników finansowych oraz niefinansowych; kryteria dotyczące przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie stabilnego zarządzania wysokiej jakości, odpowiednio wysokiej motywacji członków Zarządu determinowanej m.in. jasnością i przejrzystością warunków otrzymywania świadczeń od Spółki;
- c) określenie zasad odraczania wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, co ma na celu powiązanie wynagrodzenia członków Zarządu z długoterminowym interesem Spółki;
- d) określenie przypadków, w których nie jest możliwa wypłata Wynagrodzenia Zmiennego lub Spółka może podjąć decyzję o odmowie wypłaty lub redukcji kwoty wypłacanego Wynagrodzenia Zmiennego, co ma na celu przede wszystkim zapewnienie stabilności Spółki;
- e) uwzględnienie wśród celów zarządczych, od których realizacji uzależnione jest nabycie uprawnień do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, celów dotyczących uwzględnienia interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, co powinno wpływać na utrwalenie wizerunku Spółki jako podmiotu społecznie odpowiedzialnego oraz wiarygodnego partnera biznesowego.

Warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń poprzez ustalenie wskaźników niefinansowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Warunki płacy ww. pracowników Spółki nie oddziałują bezpośrednio na wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki; celem Spółki tak względem członków Zarządu jak i względem pracowników Spółki nie będących członkami Zarządu pozostaje zapewnienie rynkowości wynagrodzeń i zgodnych z prawem warunków pracy, co jest elementem niezbędnym osiągnięcia długoterminowo strategicznych celów Spółki, w tym budowania jej wartości.

§1 [Przepisy wstępne]

1. Niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Libet SA podejmuje się celem wypełnienia dyspozycji art. 90c – art.90g Ustawy o Ofercie.
2. Polityka Wynagrodzeń określa ramowe zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

§2 [Definicje]

Definicje i skróty użyte w niniejszej Polityce mają następujące znaczenie:

- 1) Grupa Kapitałowa Libet** – Spółka wraz z jej jednostkami zależnymi w rozumieniu Ustawy o Rachunkowości,
- 2) Kontrakt menedżerski** – umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa ona w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
- 3) Okres naliczania** – okres, w którym wyniki są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego;
- 4) Osoba Najbliższa** – małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub tym samym stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu.
- 5) Polityka Wynagrodzeń** – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Libet S.A.;

- 6) **Pula Wynagrodzenia Zmiennego** – oznacza łączną kwotę Wynagrodzenia Zmiennego rozdysponowywaną decyzją Rady Nadzorczej pomiędzy członków Zarządu na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń,
- 7) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki,
- 8) **Rozporządzenie RODO** – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 s. 1);
- 9) **Spółka zależna** – jednostka zależna kontrolowana przez Spółkę, w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 39) Ustawy o Rachunkowości;
- 10) **Spółka** – Libet Spółka Akcyjna z siedzibą we Wrocławiu, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000373276, posługującą się numerem REGON: 141349437, NIP: 5252422424;
- 11) **Ustawa o Ofercie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 623);
- 12) **Ustawa o Rachunkowości** – ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 351);
- 13) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 14) **Zarząd** – Zarząd Spółki.

§3 [Ogólne Zasady Wynagrodzenia Członków Zarządu]

1. Wynagrodzenie członków Zarządu z uwzględnieniem Polityki Wynagrodzeń określa Rada Nadzorcza.
2. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje:
 - (i) Wynagrodzenie stałe, stanowiące miesięczne wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”),
 - (ii) Wygodzenie zmienne, stanowiące wynagrodzenie uzupełniające, zależne od wyników za dany rok obrotowy („**Wynagrodzenie Zmienne**”),
3. Z członkiem Zarządu zawierana jest umowa – stosownie do dokonanych uzgodnień – regulowana przepisami prawa pracy (umowa o pracę) lub prawem cywilnym (kontrakt menedżerski), z zastrzeżeniem, że:
 - (i) ww. stosunki prawne z członkami Zarządu mogą zostać zawarte na okres pełnienia przez nich mandatu (z możliwością automatycznego przedłużenia, gdy, przed upływem określonej kadencji zostali powołani na nową kadencję),
 - (ii) ustanie mandatu członka Zarządu (niezależnie od przyczyny, co dotyczy także odwołania) będzie wystarczającą podstawą do wypowiedzenia takich stosunków prawnych., przy czym okres wypowiedzenia nie będzie dłuższy niż 6 miesięcy (a w okresie jej wypowiedzenia były członek zarządu będzie mógł korzystać ze zwolnienia z wykonania obowiązków).
3. W przypadku, gdy pomiędzy Spółką a powołanym członkiem Zarządu nie została zawarta umowa, o której mowa w ust. 3 do treści stosunku prawnego w zakresie dotyczącym pełnienia funkcji w zarządzie Spółki stosowane są przepisy prawa cywilnego o zleceniu (bądź inne obowiązujące w określonej dacie przepisy o ile bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa tak stanowią). Stosunek prawny, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym nawiązywany jest na okres pełnienia mandatu, do zasad i warunków trwania tego stosunku prawnego, w tym jego wypowiedzenia bądź rozwiązania zastosowanie mają postanowienia właściwych przepisów prawa regulujących tenże stosunek prawny.
4. W przypadku, gdy pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu będzie obowiązywać umowa o pracę dot. innego stanowiska niż członek Zarządu Spółki, członkowi Zarządu będzie przysługiwać odrębne wynagrodzenie z tejże umowy oraz odrębne wynagrodzenie obejmujące pełnienie funkcji członka Zarządu Spółki. Warunki finansowe takiej umowy będą ustalone z uwzględnieniem kryteriów wynikających z Polityki Wynagrodzeń.
5. W celu uniknięcia wątpliwości, Członek Zarządu może pobierać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka organu w Spółkach zależnych. Wynagrodzenie to wypłacane jest przez daną Spółkę zależną, w której organach funkcję pełni Członek Zarządu, przy czym wartość wynagrodzenia należnego od Spółek zależnych pomniejsza wartość Wynagrodzenia Stałego należnego od Spółki w ujęciu rocznym.

§4 [Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu]

1. Wynagrodzenie Stałe ustalane jest uchwałą Rady Nadzorczej.

2. Przy ustalaniu wynagrodzenia członka Zarządu w części stałej, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności następujące kryteria i okoliczności:
 - a. zakres odpowiedzialności członka zarządu;
 - b. kompetencje oraz kwalifikacje członka zarządu;
 - c. długoterminowa ocena wykonywania funkcji przez członka zarządu;
 - d. dostępne zewnętrzne dane rynkowe (np. informacje o wynagrodzenia członków zarządów innych spółek notowanych na rynku giełdowym, czy benchmarków rynkowych).
2. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić na tyle znaczącą część wynagrodzenia całkowitego Członka Zarządu, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego, w tym jego niewypłacenie w danym roku, w okolicznościach wskazanych w § 5 ust. 10 - 12.

§5 [Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu]

1. Polityka Wynagrodzeń nie stanowi regulaminu premiowania. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń członków Zarządu o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń. Szczegółowe zasady premiowania określone zostaną przez Radę Nadzorczą, w zgodzie z ogólnymi zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń.
 2. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest w formie pieniężnej.
 3. Przyznanie członkowi Zarządu, względnie ustalenie z członkiem Zarządu zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego dokonywane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem co najmniej jednego z poniższych kryteriów finansowych oraz niefinansowych:
 - a. kryteria finansowe, w tym wykonanie celów finansowych i wskaźników ustalonych dla Spółki oraz poszczególnych obszarów działalności (w szczególności w zakresie rentowności i płynności finansowej),
 - b. kryteria niefinansowe, w tym w szczególności wykonanie celów w zakresie bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska oraz zapobiegania i likwidowania negatywnych skutków społecznych działalności spółki.
- Rada Nadzorcza uwzględniając postanowienia niniejszej polityki uszczegółowi w odpowiedniej uchwale lub odrębnie przyjętym regulaminie, zasady i sposób ustalania, naliczania i wypłacania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagradzania, w tym premii.
4. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przyznawanego indywidualnie Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy zależy od wysokości Puli Wynagrodzenia Zmiennego oraz od poziomu realizacji celów zarządczych.
 5. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest częściowo niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości (składnik krótkoterminowy), oraz częściowo jest odroczone (składnik długoterminowy).
 6. Nabycie przez członka Zarządu prawa do wypłaty 60% wartości Wynagrodzenia Zmiennego jest odroczone.
 7. Wypłata składnika długoterminowego Wynagrodzenia Zmiennego następuje w dwóch równych ratach, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy, a drugiej po upływie 24 miesięcy - od dnia ustalenia łącznej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego.
 8. Wynagrodzenie Zmienne należne za Okres naliczania nie może przekraczać 50 % wartości Wynagrodzenia Stałego, do którego Członek Zarządu nabył prawo w Okresie naliczania, za który przyznawane jest Wynagrodzenie Zmienne.
 9. Uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego może zostać przyznane Członkowi Zarządu nie częściej niż raz w roku obrotowym.
 10. Wynagrodzenie Zmienne nie jest wypłacane, jeżeli w Okresie naliczania, za który miałyby być przyznane Spółka osiągnęła ujemny wynik finansowy netto chyba, że za jego wypłaceniem za określony okres zagłosuje 2/3 członków Rady Nadzorczej.
 11. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o nieprzyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego w całości lub o jego redukcji, w przypadku jeśli w okresie od początku Okresu naliczania, za który ma być przyznane Zmienne Wynagrodzenie członek Zarządu:
 - a. dopuścił się istotnego naruszenia norm i zasad obowiązujących w Spółce lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co może skutkować poniesieniem istotnej szkody przez Spółkę,
 - b. bezpośrednio lub pośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego działania na szkodę Spółki lub doprowadził do nałożenia na Spółkę sankcji administracyjnych lub karnych.
 12. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji członka Zarządu w danym roku obrotowym (tj. podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku do okresu, w którym była wykonywana funkcja, przy czym nie wypłaca się Wynagrodzenia Zmiennego, jeśli funkcja w danym roku była wykonywana przez okres, krótszy niż 6 miesięcy).

13. Rada Nadzorcza jest upoważniona do określenia warunków premiowania członków Zarządu, określających szczegółowe zasady przyznawania członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego, w tym do określania Puli Wynagrodzenia za dany Okres naliczania, części Puli Wynagrodzenia Zmiennego, do której otrzymania uprawniony jest członek Zarządu za dany Okres naliczania, określania wagi kryteriów, od których uzależniona jest wypłata Wynagrodzenia Zmiennego, a także ustalenia jasnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji, długości Okresów odroczenia oraz części Wynagrodzenia Zmiennego, którego wypłata podlega odroczeniu.

§6 [Ocena realizacji kryteriów, dotyczących Wynagrodzenia Zmiennego]

1. Ustalenie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego co do spełniania kryteriów finansowych następuje w drodze analizy danych finansowych, w tym każdorazowo w drodze analizy zbadanego przez firmę audytorską i zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania finansowego Spółki sporządzonego za rok obrotowy, który pokrywa się z Okresem naliczania, za który przyznawane jest Wynagrodzenie Zmienne. Odpowiednie dane finansowe zostaną przygotowane przez Spółkę i poddane ocenie przez Radę Nadzorczą po zaopiniowaniu ich treści przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki i wysłuchaniu rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki.
2. Ustalenie prawa do zmiennych składników wynagrodzenia co do spełniania kryteriów innych niż finansowe następuje w drodze analizy przedstawionych przez Spółkę danych dot. ich wykonania. Analizy tej dokonuje Rada Nadzorcza Spółki po zaopiniowaniu danych przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki, przy czym o ile kryteria niefinansowe Wynagrodzenia Zmiennego definiowane są poziomem wykonania / niewykonania wskaźników ustalonych zgodnie z Polityką Wynagrodzeń dla określonego kryterium, dla określonego okresu, Komitet Audytu Rady Nadzorczej Spółki przedłoży Radzie Nadzorczej ocenę poprawności wyliczenia tych wskaźników.
3. Nabycie praw do wypłaty odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Radę Nadzorczą Spółki (po zaopiniowaniu przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej i wysłuchaniu rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej) oceny działalności danej osoby, z uwzględnieniem ujawniających w Okresie odroczenia efektów tej działalności. Dokonując niniejszej oceny Rada Nadzorcza bierze pod uwagę wyjście na jaw okoliczności o których mowa w § 5 ust. 11 Polityki Wynagrodzeń.

§7 [Świadczenia dodatkowe Członków Zarządu]

1. Członkom Zarządu na ciężar Spółki będą mogły być przyznane inne niż Wynagrodzenie świadczenia o ile Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały tak postanowi, co dotyczy:
 - a. finansowania ubezpieczenia na życie na rzecz beneficjentów wskazanych przez ubezpieczonego,
 - b. finansowania szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe niezbędne do pełnienia funkcji Członka Zarządu,
 - c. finansowania opieki medycznej, w tym opieki medycznej Osób Najbliższych członka Zarządu,
 - d. finansowania wpłat na rachunek członka Zarządu jako uczestnika PPK nie więcej niż 4% wynagrodzenia brutto Członka Zarządu, które może być objęte taką wpłatą,
 - e. finansowania świadczeń o charakterze sportowo-rekreacyjnym,
2. Członkowie Zarządu Spółki na ciężar Spółki bez konieczności podejmowania przez Radę Nadzorczą stosownej Uchwały będą ubezpieczeni w zakresie odpowiedzialności cywilnej członka Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie (i ewentualnie zarządach spółek zależnych Spółki) do wysokości nie wyższej od sumy bilansowej Spółki w poprzedni roku obrotowym (względem roku, w którym umowa ubezpieczenia jest zawierana).

§8 [Wykorzystanie mienia Spółki]

Członkowie Zarządu Spółki na ciężar Spółki bez konieczności podejmowania przez Radę Nadzorczą stosownej Uchwały: (i) są uprawnieni do otrzymania zwrotu kosztów wykonania obowiązków w zarządzie Spółki w wysokości kosztów uzasadnianych i faktycznie poniesionych, w tym kosztów reprezentacyjnych (przy czym, koszty te mogą być ponoszone także bezpośrednio przez Spółkę), (ii) otrzymują narzędzia pracy stosowne do pełnionej funkcji, w tym środki transportu.

§9 [Umowa o zakazie konkurencji]

1. O ile Rada Nadzorcza tak postanowi, z Członkiem Zarządu może być zawarta umowa zakazu konkurencji po ustaniu okresu pełnienia funkcji, na mocy której Członek Zarządu może otrzymywać odszkodowanie z tytułu powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Umowa, o której mowa w zdaniu poprzednim może być zawarta na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.
2. Z tytułu powstrzymania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po ustaniu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, Członkowi Zarządu przysługiwać może odszkodowanie nie wyższe niż w wysokości równej iloczynowi miesięcy na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji oraz 50 % kwoty średniego miesięcznego Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego przez Członka Zarządu w okresie jednego roku bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym wygaś mandat do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki (lub przez cały okres pełnienia funkcji jeśli był krótszy niż rok). Odszkodowanie wypłaca się miesięcznie, w równych częściach, w okresie obowiązywania Umowy o zakazie konkurencji.

§10 [Konflikt interesów]

1. Umowa o pracę lub kontrakt menedżerski zawarty z członkiem Zarządu zawiera obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycia w niej akcji lub udziałów, oraz o każdej okoliczności, która może skutkować wystąpieniem konfliktu interesów między interesami członka Zarządu a interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej Libet.
2. Umowa o pracę lub Kontrakt menedżerski może przewidywać ograniczenia lub zakazy dotyczące dodatkowej działalności członka Zarządu.

§11 [Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej]

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
2. Do elementów systemu wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej należy stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Walne Zgromadzenie uprawnione jest do zróżnicowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej, w tym zależnie od funkcji jaką określona osoba pełni w strukturze Rady Nadzorczej Spółki i jej komitetów.
3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest adekwatna do pełnionej przez danego członka Rady Nadzorczej funkcji, skali działalności Spółki i jej sytuacji finansowej.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też systemy wynagrodzeń w ramach, których członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji.
5. Walne Zgromadzenie może ustalić warunki zwrotu kosztów uczestnictwa w posiedzeniach Rady Nadzorczej.
6. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.

§12 [Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń]

1. Z zastrzeżeniem postanowień poniższych, Polityka Wynagrodzeń zostanie wdrożona w Spółce w zakresie dotyczącym wynagrodzeń członków Zarządu ze skutkiem od dnia pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego przypadającego po upływie 30 dni od daty wejścia w życie uchwały mocą której Polityka Wynagrodzeń została powzięta.
2. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie ograniczają praw i obowiązków Spółki i członka Zarządu wynikających z umów i porozumień zawartych przez nich przed wejściem w życie Polityki Wynagrodzeń. Po dniu wskazanym w zdaniu poprzednim wszelkie ustalenia co do zasad wynagrodzenia członków Zarządu Spółki winny być dokonywane zgodnie z Polityką Wynagrodzeń choćby nie została ona do tego czasu wdrożona; powyższe dotyczy w szczególności treści stosunków prawnych zawieranych przez Spółkę.
3. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie ograniczają uprawnień członków Zarządu do nabytych świadczeń wynikających z uchwał organów Spółki, w tym ewentualnych zasad premiowania ustalonych przez te uchwały, podjętych przed przyjęciem niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

§13 [Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń. Przepisy Końcowe.]

1. Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd i przyjmowana jest – w tym także w zakresie dotyczącym jej wdrożenia i oceny – przez WZA po zapoznaniu się ze stanowiskiem Rady Nadzorczej Spółki sporządzonym po przedstawieniu Radzie Nadzorczej stanowiska przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka Wynagrodzeń będzie wdrażana przez Spółkę z poszanowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, celem należytego zabezpieczenia interesów Spółki. W procesie wdrażania Polityki Wynagrodzeń w zakresie dotyczącym Członków Zarządu podstawowe znaczenie będą miały działania Rady Nadzorczej Spółki prowadzone w koordynacji z Komitetem Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki oraz uzgodnienia z członkami zarządu Spółki. Nadrzędnym celem Rady Nadzorczej w tym procesie będzie zapewnienie należytego i sprawnego zarządzania i prowadzenia spraw Spółki we wszystkich istotnych obszarach.
3. Polityka Wynagrodzeń w stosunku do członków Zarządu Spółki podlegać będzie co najmniej raz w roku ocenie, począwszy od roku przypadającego po roku w którym dokonano jej wdrożenia. Ocena będzie dokonywana przez Radę Nadzorczą po uprzednim zapoznaniu się ze stanowiskiem Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki i Komitetu Wynagrodzeń Rady nadzorczej Spółki.
4. Polityka Wynagrodzeń w zakresie dot. członków Rady Nadzorczej będzie wdrażana poprzez stosowne uchwały WZA.
5. Wysokość wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w sposób i w zakresie wynikający z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa wiążących Spółkę podlega ujawnieniu w niezbędnym zakresie.
6. Rada Nadzorcza w sposób i w zakresie wynikający z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa wiążących Spółkę sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
7. Sprawozdanie to jest ujawniane w zakresie wynikającym ze stosownych przepisów, w tym samym zakresie podlega ocenie biegłego rewidenta.