

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A.

czerwiec 2020

Spis treści

Rozdział I – Przepisy ogólne	3
§ 1 Wprowadzenie.....	3
§ 2 Przedmiot Polityki wynagrodzeń	3
§ 3 System wynagradzania w Spółce	3
Rozdział II – Wynagrodzenie członków Zarządu.....	4
§ 4 Zasady wynagradzania.....	4
§ 5 Wynagrodzenie Stałe	4
§ 6 Wynagrodzenie Zmienne.....	4
§ 7 Programy emerytalno-rentowe	5
§ 8 Pakiety stanowiskowe	5
§ 9 Umowa o świadczenie usług zarządzania	6
§ 10 Umowa o zakazie konkurencji	6
Rozdział III – Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej.....	7
§ 11 Zasady wynagradzania.....	7
§ 12 Stosunek prawny Spółki i członka Rady Nadzorczej.....	7
§ 13 Obowiązki sprawozdawcze.....	8
Rozdział IV – Konflikt interesów	8
§ 14 Zarządzanie ryzykiem konfliktu interesów.....	8
Rozdział V – Postanowienia końcowe.....	9
§ 15 Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń	9
§ 16 Możliwość czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń	9
§ 17 Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą.....	10

Rozdział I – Przepisy ogólne

§ 1 Wprowadzenie

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A. („**Polityka wynagrodzeń**”), w rozumieniu art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („**Ustawa o ofercie**”), określa zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A., które przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Niniejsza Polityka wynagrodzeń dotyczy szczegółowych zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A., które zostały ukształtowane w odpowiednich uchwałach Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („**Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń**”).
3. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki z zastrzeżeniem § 15.

§ 2 Przedmiot Polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń zawiera m.in.:

- 1) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 2) wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia, o których mowa w pkt. 1);
- 3) wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń;
- 4) wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy z członkami Zarządu oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów;
- 5) opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń;
- 6) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów;
- 7) wskazanie, w jaki sposób Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w § 1 ust. 1;
- 8) opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą.

§ 3 System wynagradzania w Spółce

Polityka wynagrodzeń opiera się na obowiązującym w Spółce Systemie Zarządzania przez Cele (MBO). Systemem objęta jest Wyższa Kadra Kierownicza Spółki (Dyrektorzy i Zastępcy Dyrektorów). System zakłada coroczne ustalanie celów do realizacji dla każdego stanowiska

kierowniczego w Spółce, a następnie wypłatę wynagrodzenia zmiennego uzależnioną od oceny realizacji celów nadanych na rok podlegający ocenie. Minimalna wartość realizacji celów uprawniająca do uzyskania wynagrodzenia zmiennego wynosi 80%. Wysokość wynagrodzenia zmiennego może wynieść maksymalnie trzykrotność wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk Dyrektorów (co stanowi 25% ich wynagrodzenia rocznego) i dwukrotność wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk Zastępców Dyrektorów (co stanowi 16.7% ich wynagrodzenia rocznego).

Rozdział II – Wynagrodzenie członków Zarządu

§ 4 Zasady wynagradzania

1. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (**Wynagrodzenie Stałe**) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (**Wynagrodzenie Zmienne**).
2. Rada Nadzorcza może ustalić i przyznać członkowi Zarządu kwotę pieniężną do wykorzystania na szkolenia.
3. Członkom Zarządu Spółka nie przyznaje wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
4. Członkom Zarządu Spółka nie przyznaje świadczeń (np. premie, nagrody) innych, niż określone w niniejszym paragrafie.

§ 5 Wynagrodzenie Stałe

Miesięczna kwota jest ustalana przez Radę Nadzorczą Spółki, z zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu oraz pozostałych członków Zarządu jest ustalane w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 –krotności podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

§ 6 Wynagrodzenie Zmienne

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% rocznego Wynagrodzenia Stałego. Ogólny katalog Celów Zarządczych obejmuje:
 - 1) wypracowanie skonsolidowanego wyniku EBITDA w GK PGNiG,
 - 2) liczbę pozyskanych nowych klientów,
 - 3) realizację strategii GK PGNiG,
 - 4) terminową realizację projektów inwestycyjnych,
 - 5) coroczne odtworzenie krajowych zasobów gazu ziemnego i ropy naftowej,
 - 6) działania na rzecz ochrony środowiska oraz społecznej odpowiedzialności biznesu, oraz inne cele istotne dla GK PGNiG w danym roku obrotowym.
2. Wynagrodzenie Zmienne zapewnia przełożenie celów strategicznych GK PGNiG na zadania kadry zarządzającej. Cele strategiczne powiązane są z elementem motywacyjnym tj. z określoną wysokością wynagrodzenia osiąganego pod warunkiem

realizacji wyznaczonych celów na określonym poziomie według wcześniej ustalonej skali oceny.

3. Rada Nadzorcza Spółki jest uprawniona do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania. Przedmiotowe uprawnienie Rady Nadzorczej zostało zrealizowane poprzez podjęcie uchwały, o której mowa w § 1 ust. 2.
4. Rada Nadzorcza Spółki zatwierdza Cele Zarządcze dla Zarządu Spółki w terminie do końca pierwszego kwartału danego roku obrotowego.
5. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie jest wypłacane w terminach i na zasadach określonych w umowie zawartej z członkiem Zarządu.
6. Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi; wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.
7. Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane w proporcji uzależnionej od liczby dni świadczenia usług przez członków Zarządu w danym roku obrotowym.
8. Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych rewidentów sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty, w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.
9. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.
10. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania wyznaczonych Celów Zarządczych nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego na warunkach określonych powyżej. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania wyznaczonych Celów Zarządczych nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego, na zasadach określonych powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w roku obrotowym był dłuższy niż 6 miesięcy.

§ 7 Programy emerytalno-rentowe

Spółka nie zapewnia członkom Zarządu dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur z tytułu pełnienia przez nich funkcji.

§ 8 Pakiety stanowiskowe

Rada Nadzorcza określa w umowie z członkiem Zarządu zakres i zasady udostępniania urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich udostępniania poprzez

określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych.

§ 9 Umowa o świadczenie usług zarządzania

1. Spółka zawiera z członkiem Zarządu umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, określony w Statucie Spółki.
2. W przypadku wygaśnięcia mandatu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia przez Członka Zarządu rezygnacji, umowa zawarta z Członkiem Zarządu rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji, bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
3. Każda ze stron umowy o świadczenie usług zarządzania ma prawo wypowiedzenia tej umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę jej postanowień.
4. Spółka ma prawo do wypowiedzenia umowy zawieranej z członkiem Zarządu w innych przypadkach, niż określone w ust. 3, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem zdania następnego. W przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 2 i skutkujące rozwiązaniem umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, umowa z członkiem Zarządu ulega rozwiązaniu z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
5. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy z innych przyczyn, niż określone w ust. 3, członkowi Zarządu może być przyznana odprawa:
 - 1) w wysokości nie wyższej niż 1 (jedno) -krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres od 6 (sześciu) miesięcy do 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy;
 - 2) w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) -krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji powyżej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
6. Odprawa, o której mowa w ust. 5 nie przysługuje członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu;
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
 - 3) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej;
 - 4) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 10 Umowa o zakazie konkurencji

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji, obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka Zarządu, a miesięczna wysokość odszkodowania z tego

tytułu nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego, które Członek Zarządu pobierał w okresie sprawowania przez niego funkcji.

4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Rada Nadzorcza określa w umowie o zakazie konkurencji co najmniej zakres działalności konkurencyjnej wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne zarządzającego oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

Rozdział III – Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

§ 11 Zasady wynagradzania

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się jako wynagrodzenie miesięczne. Wynagrodzenie stanowi iloczyn podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz mnożnika określanego w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.
2. Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej, w odrębnej uchwale, dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej lub Komitetach powoływanych przez Radę Nadzorczą.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest wypłacane do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za które wynagrodzenie jest należne.
4. Członkom Rady Nadzorczej Spółka nie przyznaje zmiennych składników wynagrodzenia ani wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
5. Członkom Rady Nadzorczej Spółka nie przyznaje świadczeń (np. premie, nagrody) innych, niż określone w niniejszym paragrafie.
6. Spółka nie zapewnia członkom Rady Nadzorczej dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur z tytułu pełnienia przez nich funkcji.

§ 12 Stosunek prawny Spółki i członka Rady Nadzorczej

1. Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej odrębnej umowy.
2. Stosunek prawny łączący członków Rady Nadzorczej ze Spółką trwa przez okres pełnienia funkcji, wskazany w Statucie Spółki.
3. Członek Rady Nadzorczej może być odwołany w każdym czasie.
4. Członek Rady Nadzorczej składa rezygnację z pełnionej funkcji Spółce, reprezentowanej przez członka Zarządu lub prokurenta, do wiadomości Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz ministra właściwego do spraw aktywów państwowych. Rezygnacja wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem bezskuteczności wobec Spółki. Do rezygnacji stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego o wypowiedzeniu zlecenia przez przyjmującego zlecenie.

§ 13 Obowiązki sprawozdawcze

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie, nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia bilansowego, sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z art. 90g Ustawy o ofercie.
2. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Rada Nadzorcza przedkłada sprawozdanie o wynagrodzeniach Walnemu Zgromadzeniu celem zaopiniowania. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.

Rozdział IV – Konflikt interesów

§ 14 Zarządzanie ryzykiem konfliktu interesów

1. Ze względu na strukturę akcjonariatu PGNiG S.A., zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są określone w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Ponadto, członkowie przedmiotowych organów podlegają ustawom, które ustanawiają szczególne wymogi w zakresie unikania konfliktu interesów, w szczególności: ustawie z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym oraz ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne.
2. W zakresie unikania konfliktu interesów, dodatkowe mechanizmy, obejmujące zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w trakcie i po zakończeniu pełnienia funkcji, są ustanawiane w umowach o świadczenie usług zarządzania zawieranych z członkami Zarządu Spółki.
3. Umowy zawierane z członkami Zarządu Spółki ustanawiają obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz mogą przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności członka Zarządu.
4. Członek Zarządu nie jest uprawniony do pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu przepisów art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Rada Nadzorcza jest uprawniona do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za ich nienależyte wykonanie.
6. Ponadto Spółka przeciwdziała ryzyku wystąpienia konfliktu interesów u członków Zarządu w szczególności za pomocą:
 - 1) obowiązku powstrzymania się od udziału w czynności generującej konflikt interesów, w tym od pozyskania informacji mających znaczenie dla podjęcia decyzji w sprawie, jednocześnie przy podjęciu działania niezbędnego dla zapewnienia niezakłóconego działania Spółki,
 - 2) obowiązków informacyjnych względem Spółki, w tym złożenia właściwych oświadczeń przed objęciem i w trakcie pełnienia funkcji,
 - 3) publikacji informacji na stronie internetowej Spółki.

Rozdział V – Postanowienia końcowe

§ 15

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

1. Projekt Polityki wynagrodzeń został opracowany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej.
2. Przyjęcie Polityki wynagrodzeń następuje w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.
4. Zgodnie ze Statutem Spółki, Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki wynagrodzeń.

§ 16

Możliwość czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki na podstawie art. 90f Ustawy o ofercie może – na wniosek Zarządu lub z własnej inicjatywy – zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania części lub całości postanowień Polityki wynagrodzeń z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Odstąpienie, o którym mowa w ust. 1, nie może dotyczyć postanowień, które wynikają z przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń i postanowień zawartych w uchwałach Walnego Zgromadzenia dotyczących zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A., o których mowa w § 1 ust. 2, a także nie może naruszać innych przepisów Ustawy o ofercie bądź innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Uchwała Rady Nadzorczej, o której mowa w ust. 1, określa co najmniej czas, na który wprowadzane jest odstępstwo oraz jego zakres.
4. Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę, o której mowa w ust. 1, przy zachowaniu reguł celowości i proporcjonalności, przede wszystkim w przypadku materializacji następujących przesłanek:
 - 1) zmiana obowiązującego stanu prawnego, wpływającego na zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki,
 - 2) poważne przeszkody w realizacji celów strategicznych GK PGNiG,
 - 3) wstrzymanie działalności operacyjnej przedsiębiorstwa Spółki na skutek okoliczności, którym nie można zapobiec,
 - 4) otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego lub sanacyjnego Spółki,
 - 5) ogłoszenie upadłości Spółki,
 - 6) otwarcie likwidacji Spółki.

§ 17

Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą

Niniejsza Polityka wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę wynagrodzeń przyjętą przez Walne Zgromadzenie po wejściu w życie odpowiednich przepisów Ustawy o ofercie. W związku z powyższym, niniejszy punkt znajdzie zastosowanie w związku z przygotowaniem i przyjęciem nowelizacji Polityki wynagrodzeń. Zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy o ofercie, uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.