

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

Preambuła

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki określa podstawy i zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Podstawę prawną sporządzenia Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

W Polityce uwzględnione zostały zasady kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określone ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

§ 1

Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

1. **„Grupa Kapitałowa”** – Spółka i Spółki Zależne;
2. **„KSH”** – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
3. **„Polityka”** – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie oraz na podstawie art. 2 Ustawy o Wynagrodzeniach;
4. **„Rada Nadzorcza”** – Rada Nadzorcza Spółki;
5. **„Spółka”** – PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;
6. **„Spółka Zależna”** – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
7. **„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;
8. **„Ustawa o Wynagrodzeniach”** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
9. **„Walne Zgromadzenie”** – Walne Zgromadzenie Spółki;
10. **„Zarząd”** – Zarząd Spółki.

§2

Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (**„Wynagrodzenie Stałe”**), oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (**„Wynagrodzenie Zmienne”**).
2. Postanowienia ust. 1 powyżej, nie uchybiają możliwości przyznania Członkowi Zarządu innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych dopuszczonych Ustawą o Wynagrodzeniach, w tym określonych w Polityce w § 8 ust. 1.
3. Obligatoryjną częścią wynagrodzenia wypłacanego Członkom Zarządu jest jedynie Wynagrodzenie Stałe.

§3

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu

1. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu zostaje każdorazowo określona kwotowo przez Radę Nadzorczą z tym zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru,

o której mowa w art. 4 Ustawy o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

2. Wynagrodzenie Stałe ulega obniżeniu w przypadku niemożności świadczenia przez Członka Zarządu usług zarządzania w sposób nieprzerwany za każdy dzień niemożności świadczenia usług zarządzania, za wyjątkiem korzystania przez Członka Zarządu, na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, z uprawnienia:
 - a) do przerwy wypoczynkowej w świadczeniu usług zarządzania, lub
 - b) do przerwy spowodowanej udokumentowaną niezdolnością do świadczenia usług zarządzania z powodu choroby,które nie powoduje obniżenia wynagrodzenia.

§ 4

Wynagrodzenie Zmienne (zmienne składniki wynagrodzenia)

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
2. Katalog ogólnych Celów Zarządczych zawiera w szczególności:
 - 1) Osiągnięcie wskaźnika EBITDA powtarzalna dla Grupy Kapitałowej PGE na poziomie określonym w zatwierdzonym planie finansowym;
 - 2) Dotrzymanie kowenantów wynikających z umów kredytowych (wskaźnik zadłużenie netto/ EBITDA);
 - 3) Osiągnięcie określonych wskaźników operacyjnych (np. dyspozycyjność jednostek wytwórczych);
 - 4) Realizacja strategii Grupy Kapitałowej PGE, w tym:
 - a) Realizacja kluczowych projektów w obszarze inwestycji oraz rozwoju;
 - b) Zwiększanie udziału komponentu krajowego w kluczowych procesach inwestycyjnych;
 - c) Budowanie efektywnej organizacji poprzez realizację inicjatyw efektywnościowych i optymalizacyjnych;
 - 5) Realizacja inicjatyw wspierających rozwój zawodowy kobiet;
 - 6) Realizacja działań z zakresu bezpieczeństwa (np. BHP, cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo infrastruktury).
3. Ustala się do wykonania w każdym roku obrotowym dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:
 - 1) Ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o Wynagrodzeniach;
 - 2) Realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17–20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustanowienia szczegółowych Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu, że:
 - 1) Wynagrodzenie Zmienne za określony rok obrotowy przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy oraz udzieleniu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w danym roku obrotowym;
 - 2) Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 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;
 - 3) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym;

- 4) Spełnienie warunków otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego przez 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 biegłego sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.
5. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1 – 4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
6. Określone powyżej ogólnymi Celami Zarządczymi kryteria przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego odnoszą się również (na poziomie szczegółowym – ustalonym przez Radę Nadzorczą) do uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki i Grupy Kapitałowej do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy Kapitałowej i ich likwidowanie poprzez modernizację Spółki i Grupy Kapitałowej. Kryteria określone w Celach Zarządczych mają w założeniu przyczyniać się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez powiązanie wynagrodzenia z przeprowadzaniem procesów zarządczych obejmujących realizację strategii biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej.

§ 5

Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie Zmienne pozostaje do Wynagrodzenia Stałego w proporcji określonej w § 4 ust. 1 powyżej.
2. W żadnym jednak przypadku Wynagrodzenie Zmienne nie może być wyższe niż określone Ustawą o Wynagrodzeniach.

§ 6

Umowy z Członkami Zarządu i okresy, na które umowy te są zawierane oraz świadczenia w postaci odpraw

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („Umowa”), z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego Członka Zarządu, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza zgodnie z postanowieniami Polityki oraz z uwzględnieniem właściwych przepisów prawa obowiązujących w dacie zawarcia Umowy, w szczególności na warunkach określonych w Ustawie o Wynagrodzeniach.
3. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub udziałów, uzyskania na powyższe zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
4. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.
6. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
7. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
8. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, z zachowaniem 3 (trzy) miesięcznego terminu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku,

- gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 6 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 6.
9. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 – krotność (trzykrotność) Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
 10. Odprawa, o której mowa w ust. 9 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) Wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego 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.
 11. W przypadku gdy z Członkiem Zarządu nie została zawarta Umowa – wówczas stosunek wynikający z aktu powołania do Zarządu (stosunek korporacyjny) zostaje nawiązany na okres pełnienia funkcji w Zarządzie i wygasa w przypadkach wskazanych w ust. 6 powyżej oraz w innych przypadkach wskazanych w przepisach prawa.

§ 7

Umowa o zakazie konkurencji i świadczenie z tego tytułu

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 (sześciu) miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego nie może przekraczać 100% Wynagrodzenia Stałego.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
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 zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji, co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu 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.

§ 8

Świadczenia dodatkowe

1. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 i § 4, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń dodatkowych.
2. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.
3. Rada Nadzorcza określa zakres i zasady korzystania z niżej wymienionych dodatkowych świadczeń przez Członków Zarządu oraz ponoszonych przez Spółkę kosztów związanych z pełnieniem funkcji, w szczególności takich jak:

- 1) Korzystanie ze składników majątku Spółki, w tym samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce;
- 2) Pokrywanie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym na rzecz najbliższej rodziny, objęcie ubezpieczeniem grupowym, pokrycie kosztów ochrony osobistej i mienia;
- 3) Pokrywanie przez Spółkę kosztów mieszkania służbowego lub przyznanie dodatku mieszkaniowego w przypadku stałego zamieszkiwania w znacznej odległości od siedziby Spółki lub od miejscowości będącej siedzibą spółki prowadzącej rynek regulowany, na którym akcje Spółki są przedmiotem obrotu;
- 4) Refinansowanie lub pokrywanie przez Spółkę kosztów indywidualnych szkoleń, w tym nauki języków obcych, uczestnictwa w studiach podyplomowych lub w innych formach nauczania oraz składek związanych z uczestnictwem w organizacjach branżowych, w których Członek Zarządu reprezentuje Spółkę;
- 5) Ponoszenie przez Spółkę lub refinansowanie składki podstawowej z tytułu uczestnictwa Członka Zarządu w pracowniczym programie emerytalnym prowadzonym w Spółce na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, na zasadach i warunkach przewidzianych w zawartej Umowie Zakładowej;
- 6) Pokrywanie przez Spółkę kosztów związanych z objęciem Członków Zarządu ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej w związku ze świadczeniem usług zarządzania (tzw. polisa D&O);
- 7) Inne świadczenia i benefity przysługujące pracownikom Spółki, które wynikają z obowiązujących w Spółce aktów wewnętrznych lub stosowanych regulaminów;
- 8) Inne świadczenia związane ze sprawowaniem mandatu w Spółce, uznane za zasadne przez Radę Nadzorczą.

§9

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wynika ze stosunku powołania.
2. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wyznaczonego w związku z powołaniem na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na Członka Rady Nadzorczej Spółki.
3. Miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej stanowi iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o Wynagrodzeniach, oraz mnożnika:
 - a) dla przewodniczącego rady nadzorczej – 3,02;
 - b) dla pozostałych członków rady nadzorczej – 2,75.
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

§ 10

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględnia się zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym przyznawane pracownikom przez Spółkę świadczenia oraz aktualną sytuację na rynku pracy w miejscu prowadzenia działalności przez Spółkę. W sposób szczególny ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę aktualną wysokość wynagrodzeń przyznanych pracownikom pełniącym stanowiska kierownicze oraz samodzielne stanowiska w Spółce.

§ 11

Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki

1. Każdorazowo Polityka opracowywana jest przez Zarząd. Zarząd odpowiada za informacje zawarte w Polityce. Zarząd wdraża Politykę i opracowuje jej aktualizacje.
2. Rada Nadzorcza opiniuje Politykę i sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.
3. Końcowa wersja Polityki podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia, które może wprowadzać zmiany do otrzymanego projektu Polityki.
4. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co 4 (cztery) lata. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż 4 (cztery) lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza lub Zarząd (po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej) zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
5. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki oraz przygotowuje sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z Ustawą o Ofercie.

§ 12

Zarządzanie konfliktami interesów związanymi z Polityką

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH.
2. W przypadku identyfikacji przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z postanowieniami Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 13

Realizacja celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie przez Politykę

Polityka przyczynia się do realizacji celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez kształtowanie wynagrodzeń Członków Zarządu w powiązaniu z:

- a) kwalifikacjami zarządczymi Członków Zarządu,
- b) długością pełnienia funkcji w Spółce,
- c) realizacją Celów Zarządczych, w tym celów strategicznych,
- d) przyznawaniem zmiennych części wynagrodzenia po zatwierdzeniu zbadanych sprawozdań oraz uzyskaniu absolutorium, oraz
- e) możliwością odraczania płatności zmiennej części wynagrodzenia.

§ 14

Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

1. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
2. Spółka nie prowadzi dla Członków Rady Nadzorczej programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§15

Opis zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń

1. Obecna Polityka dokonuje zmiany § 3, § 4 ust. 2, § 6 ust. 1 i § 8 ust. 3 w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki przyjętej przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą nr 35 z dnia 27 czerwca 2025 roku. Zmiany dotyczą kształtowania wynagrodzeń poprzez wskazanie możliwości skorzystania przez Członka Zarządu z prawa do przerwy wypoczynkowej lub przerwy z powodu choroby,

niepowodującego obniżenia Wynagrodzenia Stałego, rozszerzenia katalogu Celów Zarządczych, określenia zakresu i zasad przyznawania świadczeń dodatkowych dla Członków Zarządu oraz dostosowują Politykę do zmienionej uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

2. Walne Zgromadzenie uchwałą nr 7 z dnia 29 czerwca 2021 roku pozytywnie zaopiniowało sporządzone przez Radę Nadzorczą, zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za lata 2019 – 2020.

§ 16

Uszczegółowienie elementów Polityki

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w § 2 do § 8 powyżej w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych Spółki, realizacji Celów Zarządczych, zaistnienia przesłanek przewidzianych Ustawą o Wynagrodzeniach.
2. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zdecydować o uszczegółowieniu Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

§ 17

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

Z zastrzeżeniem ograniczeń określonych w Ustawie o Wynagrodzeniach, 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. Przesłanką odstąpienia od czasowego stosowania Polityki jest zaistnienie sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części. Odstąpienie od stosowania Polityki dokonywane jest wówczas w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która jednorazowo może przewidzieć okres odstąpienia nie dłuższy niż 12 (dwanaście) miesięcy. Odstępstwo może dotyczyć Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego.

§ 18

Publikacja Polityki

Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki, 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.

§ 19

Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwały w przedmiocie jej przyjęcia.
2. Do świadczeń i uprawnień nabytych przed dniem wejścia w życie Polityki stosuje się przepisy dotychczasowe.