

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRUPY LOTOS S.A.

Uchwała Zarządu nr 207/X/2020 z dnia 28 maja 2020 roku

Uchwała Rady Nadzorczej nr 334/X/2020 z dnia 1 czerwca 2020 roku

Uchwała nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 30 czerwca 2020 roku

§ 1

[Zakres przedmiotowy, cel i rozumienie pojęć użytych w Polityce Wynagrodzeń]

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 623 ze zm.) oraz ustawą z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. 2019 poz. 1885 ze zm.). Reguluje także zasady sporządzania przez Radę Nadzorczą corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 623 ze zm.).
2. Celem postanowień Polityki Wynagrodzeń jest przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Cele Polityki Wynagrodzeń realizowane są przez podejmowanie działań, o których mowa w § 5 ust. 5 Polityki.
3. Użyte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń pojęcia mają następujące znaczenie:
 - 1) **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks Spółek Handlowych (tj. Dz. U. z 2019 roku, poz. 505).
 - 2) **Polityka Wynagrodzeń** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A., przyjęta na podstawie art. 90d ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 roku.
 - 3) **Spółka** – Grupa LOTOS S.A. z siedzibą w Gdańsku, ul. Elbląska 135, wpisana do rejestru przedsiębiorców w ramach Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku, VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS: 0000106150, NIP: 5830000960, Regon: 190541636, BDO: 000019759, kapitał zakładowy: 184 873 362,00 zł (opłacony w całości).
 - 4) **Sprawozdanie o wynagrodzeniach** – dokument sporządzony przez Radę Nadzorczą zgodnie z art. 90g Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych, przedstawiający 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.
 - 5) **Ustawa** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 rok o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. 2019 poz. 1885 ze zm.).
 - 6) **Ustawa o ofercie publicznej i spółkach publicznych** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 623 ze zm.).
 - 7) **Umowa** – umowa o świadczenie usług zarządzania zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu, a Spółką.
 - 8) **Instrumenty finansowe** – instrumenty finansowe w rozumieniu art. 4 pkt 8 Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych.

§ 2

[Obowiązujące w Spółce regulacje w zakresie wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz opis zmian wynikających z Polityki Wynagrodzeń]

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń zostało ukształtowane zgodnie z przepisami Ustawy oraz podjętymi na jej podstawie uchwałami, o których mowa w ust. 2 - 4 poniżej.
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki określa uchwała Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu z dnia 22 grudnia

- 2016 roku, zmieniona uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia z dnia 17 marca 2017 roku oraz zmieniona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2019 roku, które zostały uszczegółowione uchwałą Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. z dnia 8 marca 2017 roku z późniejszymi zmianami.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki określa uchwała Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej z dnia 22 grudnia 2016 roku, zmieniona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2019 roku.
 4. Prawo do korzystania przez Członków Zarządu z dodatkowych świadczeń niepieniężnych w postaci pojazdów służbowych, świadczeń wynikających z umów ubezpieczenia grupowego, zawartych przez Spółkę, świadczeń zdrowotnych oraz lokali mieszkalnych pozostających w zasobach Spółki, określają odpowiednio następujące uchwały Rady Nadzorczej Spółki:
 - a) uchwała Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w sprawie ustalenia zasad wykorzystywania przez Członków Zarządu Grupy LOTOS S.A. pojazdów służbowych;
 - b) uchwała Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w sprawie ustalenia zasad korzystania przez Członków Zarządu Grupy LOTOS S.A. ze świadczeń wynikających z umów ubezpieczeń grupowych;
 - c) uchwała Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w sprawie ustalenia zasad korzystania przez Członków Zarządu Grupy LOTOS S.A. ze świadczeń zdrowotnych;
 - d) uchwała Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w sprawie ustalenia zasad korzystania przez Członków Zarządu z lokali mieszkalnych pozostających w zasobie Grupy LOTOS S.A.
 5. Regulacje wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej zawarte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń uwzględniają rozwiązania wprowadzone w Spółce w zakresie wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej na podstawie przepisów Ustawy. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki muszą być zgodne z Ustawą oraz uchwałami podjętymi na jej podstawie. Kolejne zmiany uchwał, o których mowa w ust. 2 - 4 powyżej, nie wymagają zmiany niniejszej Polityki Wynagrodzeń, z zastrzeżeniem § 10 ust. 4 i 5 Polityki Wynagrodzeń.

§ 3

[Wynagrodzenie Członków Zarządu]

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).

§ 4

[Wynagrodzenie Stałe]

1. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu określana jest kwotowo przez Radę Nadzorczą na podstawie przepisów Ustawy oraz postanowień Uchwały Walnego Zgromadzenia o kształtowaniu wynagrodzeń, o której mowa w § 2 ust. 2 niniejszej Polityki, w szczególności:
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu ustalane jest w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy;
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu ustalone jest w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.
2. Członkom Zarządu nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów z dnia 16 lutego 2007 roku.

§ 5

[Wynagrodzenie Zmienne]

1. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych. Ogólne Cele Zarządcze określa uchwała Walnego Zgromadzenia, o której mowa w § 2 ust. 2 Polityki.
2. Rada Nadzorcza uszczegóławia Cele Zarządcze Członków Zarządu na poszczególne lata w drodze uchwały.
3. Zakres spełnienia przez Członków Zarządu Celów Zarządczych oceniany jest z wykorzystaniem wag tych celów oraz mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczenia (KPI) określonych w uchwale Rady Nadzorczej o której mowa w ust. 2 powyżej, z uwzględnieniem następujących metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie Cele Zarządcze, zostały spełnione:
 - a) przyjęcie jako udokumentowania realizacji Celu Zarządczego, uchwał właściwych organów Spółki lub pozostałych spółek z Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A.;
 - b) w przypadku obiektywnych okoliczności uniemożliwiających ze względu na stan prawny realizację Celu Zarządczego – przyjęcie sprawozdania dokumentującego podjęte działania oraz zawierającego uzasadnienie faktyczne i prawne;
 - c) przyjmowanie jako kryterium realizacji celu obiektywnie weryfikowalnych i mierzalnych okoliczności faktycznych i prawnych.
4. Zarząd składa Radzie Nadzorczej sprawozdania z realizacji Celów Zarządczych, cyklicznie w ciągu roku, jak i po zakończeniu roku, dla którego Cele Zarządcze zostały wyznaczone.
5. Dokonując uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza – w miarę możliwości – powinna przyczyniać się do osiągnięcia celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń, polegających na realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a także uwzględniać interesy społeczne, postulat przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
6. Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 36 miesięcy, zgodnie z uchwałami, o których mowa w §2 ust. 2 Polityki Wynagrodzeń. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot (w całości albo w odpowiedniej części) wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że (odpowiednio w całości albo w odpowiedniej części) zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.
7. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu nie może przekroczyć 100 % Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
8. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu, pod warunkiem realizacji Celów Zarządczych zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej, o której mowa w ust. 2, po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie. Szczegółowe zasady ustalania oraz wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu określają uchwały, o których mowa w § 2 ust. 2 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

§ 6

[Inne świadczenia przysługujące Członkom Zarządu i ich proporcje w odniesieniu do Wynagrodzenia Stałego]

1. Członkowi Zarządu może zostać przyznana Odprawa w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania Członka Zarządu przez Spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie istotnych obowiązków wynikających z tej Umowy, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy. Szczegółowe przesłanki nabywania oraz utraty prawa do Odprawy, określają uchwały, o których mowa w § 2 ust. 2 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Odprawa może stanowić nie więcej niż 25% rocznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu.

3. Członkowi Zarządu może zostać przyznane odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji za okres nieprzekraczający sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej sześciu miesięcy. Szczegółowe zasady dotyczące zakazu konkurencji Członka Zarządu po ustaniu pełnienia funkcji, określają uchwały, o których mowa w § 2 ust. 2 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
4. Łączna wysokość odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji może stanowić nie więcej niż 25 % rocznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu.
5. Pozostałe świadczenia niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu od Spółki, zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także 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, określają uchwały Rady Nadzorczej Spółki, o których mowa w § 2 ust. 2 i 4 niniejszej Polityki.
6. Pozostałe świadczenia niepieniężne, o których mowa w ust. 5 powyżej, przysługujące Członkom Zarządu od Spółki, mogą stanowić nie więcej niż 20 % rocznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w każdym roku pełnienia funkcji.

§ 7

[Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej]

1. Członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje miesięczne wynagrodzenie obliczane jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy oraz mnożnika wynoszącego:
 - a) dla Przewodniczącego Rady nadzorczej – 1,7;
 - b) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej – 1,5 (Wynagrodzenie Stałe).
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
3. 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.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.
5. Członkowi Rady Nadzorczej, delegowanemu na podstawie art. 383 § 1 KSH do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogą sprawować swoich czynności, przysługuje miesięczne wynagrodzenie do kwoty stanowiącej równowartość Wynagrodzenia Stałego pobieranego przez Członka Zarządu, który został odwołany, złożył rezygnację bądź z innych powodów nie może sprawować swoich czynności. Wynagrodzenie, o którym mowa w niniejszym postanowieniu przyznaje Rada Nadzorcza na podstawie uchwały.
6. W okresie delegowania do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, za które przyznano Członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenie, zgodnie z ust. 5 powyżej, Członek Rady Nadzorczej nie pobiera wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
7. Z Członkiem Rady Nadzorczej delegowanym do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, Spółka nie zawiera Umowy, o której mowa w § 8 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń.

§ 8

[Charakterystyka Umów zawieranych z Członkami Zarządu]

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest Umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy ustala Rada Nadzorcza na warunkach określonych w Ustawie oraz zgodnie z postanowieniami uchwał, o których mowa w § 2 ust. 2 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

3. Umowa zawierana jest na czas pełnienia funkcji. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
4. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie wskutek porozumienia Stron.
5. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy, a w szczególności gdy:
 - a) Członek Zarządu popełnił przestępstwo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, uniemożliwiający mu wykonywanie obowiązków wynikających z Umowy;
 - b) poprzez udokumentowane umyślne działanie lub zaniechanie czy zaniedbanie swoich obowiązków Członek Zarządu narazi Spółkę na straty;
 - c) Członek Zarządu nie uzyskał zgody Rady Nadzorczej na czynności polegające na planowanym objęciu funkcji w organach innej spółki handlowej - z wyłączeniem spółek z Grupy Kapitałowej - gdzie Członek Zarządu ma obowiązek poinformowania Rady Nadzorczej o nabyciu udziałów albo akcji w innej spółce handlowej, wykonywaniu pracy lub świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego - z co najmniej czternastodniowym wyprzedzeniem przed nastąpieniem zdarzenia;
 - d) Spółka bez uzasadnionego powodu zalega z wypłatą należnego wynagrodzenia przez okres dłuższy niż 2 miesiące.
6. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 5, z maksymalnie 3 (miesięcznym) terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 3 powyżej, skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 3.
7. Członek Rady Nadzorczej pełni funkcję na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia o powołaniu do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej lub na podstawie pisemnego oświadczenia o powołaniu do Rady Nadzorczej, złożonego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw z akcji Spółki, należących do Skarbu Państwa.

§ 9

[Czynniki mające wpływ na wysokość wynagrodzenia]

1. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki, nie miały bezpośredniego wpływu na kształtowanie niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Zgodnie z Ustawą część stałą wynagrodzenia Członka Zarządu została ustalona z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia. Spółka nie zawiera z Członkami Zarządu umowy o pracę, lecz umowę o świadczenie usług zarządzania, o której mowa w § 8 ust. 1 - 6 powyżej.
2. Spółka nie zapewnia Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
3. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 10

[Procedura ustanawiania, wdrażania oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń]

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń opracowuje Zarząd Spółki oraz przekazuje go do zaopiniowania Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza wydaje opinię w przedmiocie projektu Polityki Wynagrodzeń oraz przekazuje go wraz z opinią Walnemu Zgromadzeniu.
2. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń w drodze uchwały. Uchwała może zostać podjęta na Zwyczajnym bądź Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu.

3. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie mają wpływu na ustalenie wysokości oraz składników przysługującego im wynagrodzenia, a także innych świadczeń pieniężnych bądź niepieniężnych, o których mowa w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
4. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu Polityki Wynagrodzeń nie rzadziej niż co cztery lata oraz w tym terminie podejmuje uchwałę o wprowadzeniu zmian do Polityki Wynagrodzeń bądź uchwała nową Politykę Wynagrodzeń. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały, podjętej przez Walne Zgromadzenie.
5. Walne Zgromadzenie jest zobowiązane do wprowadzenia zmian w Polityce Wynagrodzeń, jeżeli takie zalecenia wynikają z treści uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych i § 13 ust. 2 Polityki Wynagrodzeń. Do wprowadzenia zmian w Polityce Wynagrodzeń stosuje się odpowiednio procedurę, o której mowa w ust. 1 powyżej.

§ 11

[Czasowe odstępianie od Polityki Wynagrodzeń]

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania całości bądź części postanowień Polityki Wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, określającej zakres odstępiania od stosowania postanowień Polityki oraz okres, w którym Polityka nie będzie stosowana.
3. Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę, o której mowa w ust. 2 powyżej w przypadku wystąpienia następujących przesłanek:
 - a) zmiana stanu prawnego, regulującego zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej spółek z udziałem Skarbu Państwa;
 - b) wstrzymanie działalności operacyjnej przedsiębiorstwa spółki na skutek okoliczności, którym nie można zapobiec;
 - c) ogłoszenie upadłości, otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego lub sanacyjnego spółki;
 - d) otwarcie likwidacji spółki.
4. Odstąpienie od stosowania całości bądź części postanowień Polityki Wynagrodzeń nie może naruszać regulacji zawartych w Ustawie, uchwałach, o których mowa w §2 ust. 2 i 4 Polityki Wynagrodzeń bądź w innych powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 12

[Publikowanie Polityki Wynagrodzeń]

1. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń są jawne.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej treść Polityki Wynagrodzeń oraz uchwały w sprawie jej przyjęcia i wdrożenia bądź zmiany wraz z datami ich podjęcia i wynikami głosowania.
3. Dokumenty, o których mowa w ust. 2 powyżej są dostępne na stronie internetowej Spółki co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

§ 13

[Sprawozdanie o wynagrodzeniach]

1. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych i § 3-7 Polityki Wynagrodzeń, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;

- b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) informację o nieotrzymywaniu przez Członków Zarządu wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (t.j. Dz. U. 2019 poz. 351 ze zm.);
 - f) informację o braku przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych i § 13 Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
 - i) wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, o której mowa w ust. 2.
2. Zwyczajne Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.

§ 14

[Publikowanie Sprawozdania o wynagrodzeniach]

1. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w § 13 ust. 2 Polityki Wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie wynikającym z przepisów Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych.

§ 15

[Postanowienia dodatkowe]

1. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń do dnia 30 czerwca 2020 r.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia, nie później niż w dniu 1 lipca 2020 roku.
3. Zmiana Polityki Wynagrodzeń następuje w sposób określony w § 10 ust. 4 - 5 Polityki Wynagrodzeń oraz wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia.
4. Rada Nadzorcza Spółki sporządza po raz pierwszy Sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.
5. W zakresie nieuregulowanym w Polityce Wynagrodzeń, stosuje się przepisy Ustawy o ofercie publicznej i spółkach publicznych oraz inne właściwe przepisy prawa.