



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ
W SPÓŁCE SKARBIEC HOLDING S.A.**

SIERPIEŃ 2020



ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. ustawy 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. 2019 poz. 623. ze zm.).
2. Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki Wynagrodzeń następujące znaczenie:
 - a) „**Grupa Kapitałowa**” - Spółka wraz ze spółkami zależnymi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. 1994 Nr 121 poz. 591);
 - b) „**KSH**” – ustawa z 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
 - c) „**Polityka Wynagrodzeń**” – Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki przyjęta na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
 - d) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
 - e) „**Członek Rady Nadzorczej**” - każdy członek Rady Nadzorczej Spółki;
 - f) „**Spółka**” – Skarbiec Holding S.A. z siedzibą w Warszawie, pod adresem: Al. Armii Ludowej 26, 00-609 Warszawa, wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 00000503222, NIP: 7010131150; REGON: 141318276, z kapitałem zakładowym w wysokości 5.457.341,60 złotych, opłaconym w całości;
 - g) „**Umowa**” – umowa zawierana z członkami Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
 - h) „**Ustawa o Ofercie**” – ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. 2019 r. poz. 623 ze zm.);
 - i) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.
 - k) „**Członek Zarządu**” – każdy Członek Zarządu Spółki;
 - l) „**Walne Zgromadzenie**” – Walne Zgromadzenie Spółki.



ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku, z zachowaniem zasady niedyskryminacji i równego traktowania.
2. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać nawiązany na czas nieokreślony albo na czas określony.
3. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w statucie Spółki.
4. Okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 3 miesięcy.
5. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy przez którąkolwiek ze stron Rada Nadzorcza może przyznać odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia stałego. Rada Nadzorcza może przewidzieć przypadki nie przysługiwania odprawy.
6. Członek Zarządu pobiera wynagrodzenie z tytułu Umowy.
7. Umowa o jakiej mowa w pkt. 6 może zostać wypowiedziana ze skutkiem natychmiastowym przez każdą ze Stron w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę jej postanowień. Ponadto każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w zdaniu poprzednim, z zachowaniem maksymalnie trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia.
8. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.
9. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę w szczególności:
 - pełnioną funkcję w Zarządzie Spółki,
 - zakres obowiązków i odpowiedzialności,
 - posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe,
 - dotychczasowe osiągnięcia,
 - wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań,
 - poziom wynagrodzenia członków zarządu w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej).
10. Rada Nadzorcza może przyznawać Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:
 - a) odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w wysokości do 100% wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przez okres do 12 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia w Spółce;
 - b) pakiet prywatnej opieki medycznej, obejmujący Członka Zarządu oraz członków jego rodziny (tj. małżonek oraz dzieci poniżej 18 lat), obowiązujący na terenie Polski;
 - c) pokrycie kosztów polisy ubezpieczeniowej od wypadków komunikacyjnych Członka Zarządu;



- d) samochód służbowy na warunkach określonych w obowiązującej w Spółce „Instrukcji gospodarki środkami transportu w Skarbiec Holding S.A.”;
 - e) objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla członków zarządu (D&O);
 - f) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną, w wysokości ustalonej Uchwałą Rady Nadzorczej.
11. Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego nie powinna przekroczyć 100% stałego wynagrodzenia rocznego danego Członka Zarządu, z zastrzeżeniem postanowień Rozdziału 7 punkt 4.
12. Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w formie nagród pieniężnych lub premii.
13. Wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od:
- a) stopnia realizacji celów zarządczych na dany rok obrotowy ustalonych w uchwale Rady Nadzorczej;
 - b) indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej corocznie i obiektywnie przez Radę Nadzorczą, na podstawie następujących kryteriów:
 - 1) wykształcenia i doświadczenia zawodowego z uwzględnieniem kryterium proporcjonalności;
 - 2) rękojmi, w tym m.in.: karalność, profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny, niezależność osądu, nieposzlakowana opinia;
 - 3) wywiązywania się z powierzonych obowiązków, w tym realizacji budżetu, zapewnienia struktury organizacyjnej dostosowanej do rozmiarów działalności Spółki oraz wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw Spółki, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki Członków Zarządu.
14. Cele zarządcze wraz ze wskazaniem wag i kryteriów ich realizacji dla poszczególnych członków Zarządu ustalane są uchwałą Rady Nadzorczej do dnia 30. września danego roku obrotowego.
15. Dobór celów zarządczych powinien przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
16. Stosowana w Spółce Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki, w szczególności zapewniając warunki pracy i płacy odpowiadające warunkom rynkowym, co umożliwia utrzymanie osób o wysokich kompetencjach na szczeblu Zarządu. Jednocześnie realizacja zmiennej części wynagrodzeń buduje odpowiednie środowisko motywacyjne dla Członków Zarządu, uzależniając wysokość tych wynagrodzeń bezpośrednio od realizacji celów finansowych i niefinansowych Spółki.
17. Polityka zabezpiecza interes Spółki, w momencie, w którym wynik finansowy netto jest ujemny, co w istotny sposób ogranicza możliwości wypłaty wynagrodzeń zmiennych. Tak prowadzona polityka zapewnia zarówno odpowiednie narzędzia motywacyjne jak również jest prowadzona w najlepszym interesie Spółki.
18. Analiza stopnia spełnienia kryteriów o których mowa w pkt 13 oraz stopnia realizacji celów zarządczych dokonywana jest przez Radę Nadzorczą na podstawie wyników zaudytowanego sprawozdania finansowego.
19. Wypłata 60% premii nastąpi w terminie 14 dni od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego Towarzystwa za dany rok obrotowy.



20. Rada Nadzorcza może postanowić o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia proporcjonalnie do liczby miesięcy i dni w skali roku obrotowego, w przeciągu, których członek Zarządu sprawował mandat.
21. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu brane są pod uwagę:
- 1) **Kryteria finansowe Spółki:** wysokość osiągniętego przez Grupę Kapitałową zysku netto za dany rok obrotowy w stosunku do zysku netto przyjętego w budżecie Spółki oraz stopień realizacji budżetu Grupy Kapitałowej pod warunkiem, iż przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzeń nie wpływa na stabilność Spółki i nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzonej przez Spółkę działalności, w szczególności nie zagrazi osiągnięciu przez Grupę Kapitałową zysku przed opodatkowaniem;
 - 2) **Kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych:** ogólna postawa etyczna, działania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz otwarta polityka informacyjna, utrzymanie optymalnej rotacji pracowników, a także przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego zdefiniowanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, preferowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, równych szans rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej, transparentności procesu rekrutacyjnego, stymulowania działań na rzecz integracji społecznej, przestrzegania prawa społecznego i prawa pracy, godnych warunków zatrudnienia; oraz podejmowania innych działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
 - 3) **Kryteria przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska:** wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów, maksymalizacja wykorzystywania światła dziennego, preferowanie wykorzystywania artykułów pochodzących - co najmniej w części z recyklingu, wykorzystywanie energooszczędnych urządzeń biurowych; korzystanie z opcji dwustronnego drukowania, eliminacja korzystania z jednorazowych naczyń w firmowej kuchni, realizacja segregacji śmieci, oraz podejmowania innych działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom środowiskowym działalności Spółki i ich likwidowanie.
22. Członek Zarządu może zostać zobowiązany do zwrotu Spółce części lub całości wypłaconej kwoty uzyskanej w związku z otrzymaniem zmiennego składnika wynagrodzenia na zasadach określonych w Umowie zawartej z Członkiem Zarządu.
23. Wypłata co najmniej 40% premii jest odroczone na okres do trzech lat, tj.:
- a. wypłata 30% premii nastąpi w terminie 14 dni od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w pkt. 19),
 - b. wypłata 5% Premii nastąpi w terminie 14 dni od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w lit. a,
 - c. wypłata 5% Premii nastąpi w terminie 14 dni od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w lit. b.

ROZDZIAŁ 3 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku, z zachowaniem zasady niedyskryminacji.



2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania, na okres sprawowania mandatu w Spółce.
3. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres wspólnej kadencji zgodnie ze statutem Spółki.
4. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.
5. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej obejmuje miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie.
6. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.
7. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej pełniącego dodatkowo funkcję przewodniczącego w komitecie Rady Nadzorczej może podlegać zwiększeniu o kwotę stanowiącą nie więcej niż 25% wynagrodzenia o jakim mowa w pkt. 5, za każdy komitet spółki Skarbiec Holding S.A, w którym dany Członek Rady Nadzorczej pełni funkcje przewodniczącego.
8. W przypadku gdy mandat członka Rady Nadzorczej trwa krócej niż miesiąc, wynagrodzenie za miesiąc za który wypłacane obliczane jest proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji.
9. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.
10. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności: koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia.

ROZDZIAŁ 4 REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

1. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej uwzględniono w szczególności wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz pozostałych wynagrodzeń w Spółce, a także poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników jak i zakres ich obowiązków służbowych. odniesienie się do poziomów wynagradzania pracowników Spółki; analizę wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności; analizę zakresu odpowiedzialności, wielkości i specyfiki nadzorowanego obszaru.
3. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma również brak uzależnienia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.
 - 1) Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część



stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

ROZDZIAŁ 5 OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

1. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu nie są uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych innych niż pracownicze plany kapitałowe.
2. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są uprawnieni do uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

ROZDZIAŁ 6 KONFLIKTY INTERESÓW

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęto następujące środki:
 - a) na polecenie Zarządu za opracowanie projektu i projektów aktualizujących Polityki Wynagrodzeń odpowiada Departament Prawny Spółki;
 - b) Departament Prawny Spółki ma zapewnioną samodzielność i niezależność w pracach nad Polityką Wynagrodzeń;
 - c) Zarząd i Rada Nadzorcza współpracują z Departamentem Prawnym Spółki w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji.
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń 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). W przypadku otrzymania takiej informacji Rada Nadzorcza nakazuje Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej podjęcie działań mających na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

ROZDZIAŁ 7 OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało powierzone Departamentowi Prawnemu Spółki.
2. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Departament Prawny Spółki i jej zaakceptowaniu przez Zarząd, jej treść została przedstawiona Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia i zaopiniowania.
3. Politykę Wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie.



4. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również zmiennych składników wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub/i jej Grupy lub/i obszaru, którym bezpośrednio kieruje dany Członek Zarządu. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu Wynagradzania Zarządu.

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż jeden rok obrotowy.

5. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, który jest dokonywany przez Departament Prawny Spółki.
6. Zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
7. W przypadku identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza może zwrócić się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Z wnioskiem o jakim mowa w zdaniu poprzednim Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
8. Rada Nadzorcza 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. Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawia się Walnemu Zgromadzeniu oraz poddaje się ocenie biegłego rewidenta.

ROZDZIAŁ 8 OPIS ISTOTNYCH ZMIAN POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie pierwszej wersji Polityki Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ 9 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od dnia jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
2. Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń wskazuje na jakie okresy zostały nawiązane stosunki prawne z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz jakie są okresy i warunki ich rozwiązania. Załącznik nr 1 będzie na bieżąco aktualizowany przez Zarząd (nie jest wymagana uchwała Walnego Zgromadzenia).



Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń

Informacja o okresie trwania oraz okresie i warunkach rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ze Spółką

Zarząd			
Imię i nazwisko	Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
Piotr Szulec	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Marek Wędrychowski	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Jacek Fijałkowski	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Rada Nadzorcza			
Imię i nazwisko	Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
Stanisław Kluza	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Bogusław Rajca	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Raimondo Eggink	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Nicholas Hamish Richardson	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Bogusław Kociuba	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.