

Uchwała nr 7
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
ROBYG S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 12 czerwca 2026 r.
w sprawie przyjęcia
Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie ROBYG Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie („Spółka”), działając na podstawie art. 90d ust. 1 i następnych 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”) oraz § 27 ust. 1 lit. e) statutu Spółki, niniejszym uchwała, co następuje: -----

§ 1.

Przyjmuje politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki („Polityka Wynagrodzeń”) w poniższym brzmieniu: -----

„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU
I RADY NADZORCZEJ ROBYG S.A.

Preambuła



Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności poprzez odniesienie stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia w Spółce. -----

	odrębnej uchwały Walnego Zgromadzenia, na podstawie art. 304 § 4 KSH oraz art. 90d ust. 5 Ustawy o ofercie.-----
„Rada Nadzorcza”	oznacza radę nadzorczą Spółki.-----
„Spółka”	oznacza ROBYG Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie.-----
„Statut”	oznacza statut Spółki.-----
„Ustawa o biegłych rewidentach”	oznacza ustawę z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1089; t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1891 ze zm.).-----
„Ustawa o ofercie”	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2005 r. Nr 184, poz. 1539; t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 ze zm.).-----
„Walne Zgromadzenie”	oznacza walne zgromadzenie Spółki.-----
„Wynagrodzenie Stałe”	oznacza stały składnik wynagrodzenia, niezależny od wyników Spółki ani od wyników danego członka Zarządu.-----
„Wynagrodzenie Zmienne”	oznacza zmienny składnik wynagrodzenia powiązany z realizacją kryteriów efektywnościowych opisanych w § 7 Polityki, obejmujący krótkoterminowy program motywacyjny (Short Term Incentive Plan – STIP) oraz długoterminowy program motywacyjny (Long Term Incentive Plan – LTIP), o którym mowa w § 10 Polityki (Program Motywacyjny).-----
„Zarząd”	oznacza zarząd Spółki.-----



§ 2 Cele Polityki

Polityka została opracowana w celu: -----

- przyczyniania się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki;-----
- kształtowania struktury wynagrodzeń w sposób wspierający trwały wzrost wartości Spółki dla akcjonariuszy oraz innych interesariuszy;-----
- zapewnienia spójności wynagrodzeń z dokonaniem Spółki w wieloletniej perspektywie;-----
- pozyskania i utrzymania w Spółce osób o kwalifikacjach niezbędnych do prawidłowego prowadzenia spraw Spółki;-----
- zarządzania ryzykiem konfliktu interesów i ograniczania ryzyka nieuzasadnionej dysproporcji wynagrodzeń;-----
- zapewnienia transparentności zasad wynagradzania członków organów Spółki wobec akcjonariuszy i rynku kapitałowego.-----

§ 3 Zakres podmiotowy

1. Polityka ma zastosowanie do członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Spółki, niezależnie od podstawy prawnej pełnienia funkcji (powołanie, umowa o pracę, kontrakt menedżerski, umowa o świadczenie usług zarządzania lub inny stosunek prawny).-----
2. Polityka znajduje zastosowanie w stosunku do nowo zawieranych umów oraz aneksów do umów obowiązujących, od dnia jej wejścia w życie. Z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, od dnia wejścia w życie Polityki Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką (art. 90e ust. 1 Ustawy o ofercie); umowy zawarte przed tym dniem są wykonywane z poszanowaniem praw nabytych i podlegają dostosowaniu do postanowień Polityki najpóźniej przy najbliższej ich zmianie, przedłużeniu lub odnowieniu, a w zakresie, w jakim w okresie przejściowym ich wykonanie wymagałoby odejścia od postanowień Polityki, stosuje się tryb czasowego odstąpienia, o którym mowa w § 15 Polityki (art. 90f Ustawy o ofercie).-----

§ 4 Formy zatrudnienia oraz okresy umów

1. Z członkami Zarządu zawierane są umowy o świadczenie usług zarządzania (kontrakty menedżerskie) lub umowy o pracę, na okres wykonywania funkcji we wspólnej, trzyletniej kadencji Zarządu (§12 ust. 1 Statutu), z możliwością przedłużenia na kolejne kadencje. W umowie między Spółką a członkiem Zarządu

Spółkę reprezentuje Rada Nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia (§15 Statutu). -----

2. Z członkami Rady Nadzorczej co do zasady nie zawiera się odrębnych umów; wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, zgodnie z art. 392 § 1 KSH. Dopuszczalne jest zawieranie umów z członkami Rady Nadzorczej w zakresie świadczenia dodatkowych funkcji (np. w komitetach Rady Nadzorczej), jeżeli zostanie to przewidziane uchwałą Walnego Zgromadzenia. -----

3. Umowy z członkami Zarządu mogą przewidywać: -----

- okres wypowiedzenia nie dłuższy niż 12 miesięcy; -----*
- odprawę z tytułu rozwiązania umowy w wysokości nieprzekraczającej 12-krotności miesięcznego Wynagrodzenia Stałego, przy czym odprawa nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie członka Zarządu, w szczególności w przypadku rażącego naruszenia obowiązków; -----*
- zakaz konkurencji obowiązujący w okresie pełnienia funkcji oraz, opcjonalnie, w okresie do 12 miesięcy po jej zakończeniu, z odszkodowaniem nieprzekraczającym 100 % miesięcznego Wynagrodzenia Stałego za każdy miesiąc obowiązywania zakazu. -----*

§ 5 Struktura wynagrodzenia członków Zarządu

1. Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z następujących elementów: ---

- Wynagrodzenia Stałego; -----*
- Wynagrodzenia Zmiennego, obejmującego krótkoterminowy program motywacyjny (STIP) oraz długoterminowy program motywacyjny (LTIP – Program Motywacyjny); -----*
- świadczeń dodatkowych (non-cash benefits). -----*

2. Wynagrodzenie Zmienne, łącznie z wartością instrumentów przyznawanych w ramach Programu Motywacyjnego, nie może przekroczyć 300% rocznego Wynagrodzenia Stałego danego członka Zarządu, chyba że Rada Nadzorcza, w uzasadnionych przypadkach, podejmie odmienną decyzję, z uwzględnieniem maksymalnego limitu 350% rocznego Wynagrodzenia Stałego. -----

3. Wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia członków Zarządu – w tym Wynagrodzenia Stałego, krótkoterminowych programów motywacyjnych (STIP), długoterminowych programów motywacyjnych (LTIP) oraz świadczeń dodatkowych – otrzymywanych od Spółki lub podmiotów z Grupy na podstawie



jakiegokolwiek tytułu prawnego, ustala Rada Nadzorcza, w drodze uchwały, w granicach Polityki, na podstawie art. 378 § 1 KSH oraz §19 ust. 2 lit. (a) Statutu.

§ 6 Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu

1. *Wynagrodzenie Stałe ustalane jest indywidualnie dla każdego członka Zarządu, z uwzględnieniem:-----*
 - *zakresu obowiązków i odpowiedzialności w Zarządzie (w szczególności pełnionej funkcji – Prezes Zarządu, członek Zarządu); -----*
 - *kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia zawodowego; -----*
 - *warunków rynkowych (wynagrodzeń w porównywalnych spółkach giełdowych z branży i o porównywalnej skali działalności); -----*
 - *sytuacji finansowej Spółki.-----*
2. *Wynagrodzenie Stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminach określonych w umowie zawartej z członkiem Zarządu.-----*
3. *Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu wysokości Wynagrodzenia Stałego nie rzadziej niż raz na rok obrotowy.-----*

§ 7 Wynagrodzenie Zmienne członków Zarządu

1. *Wynagrodzenie Zmienne jest przyznawane w cyklu rocznym, na podstawie oceny realizacji KPI ustalonych przez Radę Nadzorczą dla danego roku obrotowego, przed jego rozpoczęciem lub nie później niż w pierwszym kwartale tego roku obrotowego.-----*
2. *Kryteria efektywnościowe (KPI) są dobierane w sposób uwzględniający długoterminowe interesy Spółki oraz interesy akcjonariuszy i obejmują kryteria:---*
 - *finansowe – w szczególności: wynik netto Spółki, łączny wolumen sprzedaży (cumulative sales prices) z uwzględnieniem wspólnych przedsięwzięć (joint ventures), zdolność dywidendowa (cumulative dividend capacity) Spółki w wieloletniej perspektywie, całkowita stopa zwrotu dla akcjonariuszy (total shareholder return) na tle porównywalnej grupy notowanych deweloperów polskich, wynik EBITDA, wolne przepływy pieniężne oraz wskaźniki zadłużenia;*
 - *niefinansowe – w szczególności kryteria ESG, realizacja kluczowych projektów strategicznych, wskaźniki satysfakcji klientów, bezpieczeństwo i higiena pracy, kwestie pracownicze oraz ład korporacyjny.-----*

3. Polityka przewiduje uwzględnienie kryteriów niefinansowych (w tym kryteriów ESG) w strukturze KPI każdego programu Wynagrodzenia Zmiennego. Szczegółowy udział kryteriów niefinansowych w łącznej wadze KPI określa Rada Nadzorcza w uchwale ustalającej zasady danej edycji programu, kierując się długoterminowymi interesami Spółki oraz wymogami art. 90d ust. 4 pkt 1 Ustawy o ofercie. -----

4. Po zakończeniu roku obrotowego Rada Nadzorcza ocenia stopień realizacji KPI i ustala wysokość Wynagrodzenia Zmiennego należnego danemu członkowi Zarządu. Stopień realizacji poszczególnych KPI rozliczany jest według następującej skali: (i) realizacja poniżej 90% wartości docelowej danego KPI – 0% wypłaty z tego KPI; (ii) realizacja na poziomie 100% wartości docelowej – 100% wypłaty z tego KPI; (iii) realizacja w przedziale od 90% do 100% wartości docelowej – wypłata obliczana liniowo w zakresie od 0% do 100% docelowej kwoty Wynagrodzenia Zmiennego za dany KPI; (iv) realizacja w przedziale od 100% do 150% wartości docelowej – wypłata obliczana liniowo w zakresie od 100% do 150% docelowej kwoty Wynagrodzenia Zmiennego za dany KPI; (v) realizacja powyżej 150% wartości docelowej – 150% wypłaty z tego KPI (cap). Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego następuje, co do zasady, w miesiącu następującym po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy przez Radę Nadzorczą. -----

5. Rada Nadzorcza może, w uchwale ustalającej zasady danej edycji programu Wynagrodzenia Zmiennego, wprowadzić mechanizm odroczenia wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego oraz określić jego okres i proporcję części odroczonej. Funkcję odroczenia w odniesieniu do programu LTIP pełni w szczególności wieloletni okres rozliczenia oraz zasada wypłaty zaliczek (advance payments) i wypłaty końcowej po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Spółki za ostatni rok cyklu programu. W okresie odroczenia stosuje się odpowiednio postanowienia § 8 Polityki (mechanizmy malus i clawback). -----

§ 8 Mechanizm malus i clawback

1. Rada Nadzorcza jest uprawniona do ograniczenia, wstrzymania lub całkowitego pozbawienia członka Zarządu prawa do nieobjętej jeszcze wypłatą części Wynagrodzenia Zmiennego (mechanizm malus), w szczególności w przypadku: -----

a) istotnego pogorszenia sytuacji finansowej Spółki lub wystąpienia istotnej straty; -----



- b) stwierdzenia, że KPI zostały zrealizowane na podstawie danych obarczonych istotnym błędem, w szczególności w wyniku korekty sprawozdania finansowego; ---
- c) rażącego naruszenia przez członka Zarządu obowiązków wynikających z przepisów prawa, Statutu, regulaminów wewnętrznych Spółki lub umowy;-----
- d) popełnienia przez członka Zarządu czynu, który skutkował lub mógł skutkować istotną szkodą dla Spółki lub utratą jej reputacji. -----
2. W przypadkach określonych w ust. 1 pkt b)–d) Rada Nadzorcza może żądać zwrotu wypłaconego już Wynagrodzenia Zmiennego (mechanizm clawback), w terminie określonym w uchwale Rady Nadzorczej ustalającej zasady danego programu Wynagrodzenia Zmiennego oraz w umowie z członkiem Zarządu. Postanowienia umów zawieranych z członkami Zarządu zawierają odpowiednie klauzule umożliwiające realizację mechanizmu clawback. -----

§ 9 Świadczenia dodatkowe

1. Członkowie Zarządu mogą być objęci następującymi świadczeniami dodatkowymi: -----

- ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej członków organów Spółki (D&O);-----
- ubezpieczeniem na życie i ubezpieczeniem zdrowotnym;-----
- prywatną opieką medyczną;-----
- samochodem służbowym wraz z możliwością korzystania w celach prywatnych;
- telefonem komórkowym i innymi narzędziami pracy;-----
- zwrotem kosztów szkoleń, konferencji oraz innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych;-----
- dodatkowymi świadczeniami emerytalnymi lub rentowymi (Pracownicze Plany Kapitałowe oraz, opcjonalnie, indywidualne programy emerytalne).-----

2. Decyzję o przyznaniu poszczególnych świadczeń dodatkowych oraz ich wysokości podejmuje Rada Nadzorcza, z uwzględnieniem zasad rynkowych. -----

3. Rada Nadzorcza może uszczegółowić zasady przyznawania, zakres oraz warunki korzystania ze świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 1, w tym określić m.in. limity wartości poszczególnych świadczeń, kryteria ich przyznawania oraz zasady rozliczeń z tytułu korzystania ze świadczeń do celów prywatnych. -----

4. Członkowie Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie na podstawie umów lub innych stosunków prawnych zawartych z podmiotami należącymi do

grupy kapitałowej Spółki, w tym w związku z pełnieniem przydzielonych im funkcji w organach takich podmiotów lub z tytułu świadczenia usług na ich rzecz. Wynagrodzenie, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, może obejmować składniki stałe i zmienne oraz wszelkie świadczenia finansowe i pozafinansowe. Łączne wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od podmiotów z grupy kapitałowej Spółki z tytułu pełnienia funkcji w organach podlega sumowaniu i stosuje się do niego zasady przewidziane w niniejszej Polityce.-----

§ 10 Program Motywacyjny

1. W Spółce funkcjonuje długoterminowy program motywacyjny (Long Term Incentive Plan, dalej: „LTIP”), przyjmowany na kolejne, 3-letnie okresy uchwałą Rady Nadzorczej w granicach Polityki. Pierwszy cykl LTIP obejmuje lata 2026–2028. LTIP ma w obecnym kształcie charakter gotówkowy (cash-settled); decyzja o objęciu LTIP elementem opartym na akcjach lub innych instrumentach finansowych wymaga odrębnej uchwały Walnego Zgromadzenia, na podstawie art. 304 § 4 KSH oraz art. 90d ust. 5 Ustawy o ofercie.-----

2. Uczestnictwo członków Zarządu w Programie Motywacyjnym odbywa się na zasadach określonych w regulaminie Programu Motywacyjnego, z poszanowaniem następujących zasad ogólnych: -----

- przyznanie wypłat z LTIP następuje na podstawie realizacji długoterminowych KPI ustalonych dla 3-letniego okresu rozliczeniowego, obejmujących w szczególności: (i) skumulowaną zdolność dywidendową Spółki (dividend capacity – łącznie dywidendy wypłacone i zyski zatrzymane) za 3-letni okres, z uwzględnieniem rocznej kwoty minimalnej oraz (ii) całkowitą stopę zwrotu dla akcjonariuszy (ang. Total Shareholder Return, TSR) Spółki, ocenianą względem równoważonej porównywalnej grupy notowanych deweloperów polskich, dla okresu od dnia pierwszego notowania akcji Spółki do końca trzeciego roku obrotowego okresu rozliczeniowego. Skala rozliczenia poszczególnych KPI jest analogiczna jak w przypadku Wynagrodzenia Zmiennego (§ 7 ust. 4 Polityki: <90% → 0%; 90–100% wypłata liniowo 0%→100%; 100–150% wypłata liniowo 100%→150%; >150% → 150% (cap)); -----
- wypłaty z LTIP dokonywane są w następującym trybie: (i) po zakończeniu pierwszego i drugiego roku okresu rozliczeniowego – zaliczka w wysokości do 50% rocznej, indywidualnej kwoty docelowej LTIP, z uwzględnieniem oceny realizacji KPI przez Radę Nadzorczą; (ii) po zakończeniu okresu rozliczeniowego oraz zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Spółki za ostatni rok okresu rozliczeniowego przez Radę Nadzorczą – wypłata pozostałej części,



po ostatecznym rozliczeniu KPI za 3-letni okres. Zaliczki podlegają mechanizmom malus i clawback opisanym w § 8 Polityki, w szczególności na wypadek, gdy ostateczne rozliczenie KPI wykaże, że łączna kwota należna jest niższa niż wypłacone zaliczki;-----

- łączna wartość wypłat oraz instrumentów przyznawanych w ramach Programu Motywacyjnego jest uwzględniana w limicie określonym w § 5 ust. 2 Polityki;---
- Program Motywacyjny przewiduje mechanizmy malus i clawback opisane w § 8 Polityki.-----

3. Szczegółowe zasady Programu Motywacyjnego, w tym wartości docelowe poszczególnych KPI dla danego okresu rozliczeniowego, indywidualne docelowe kwoty wypłat uczestników, skład porównywalnej grupy deweloperów dla potrzeb oceny TSR, sposoby weryfikacji realizacji KPI oraz zasady wypłat i ich odzyskiwania, określa uchwała Rady Nadzorczej przyjmująca dany cykl Programu Motywacyjnego, w granicach Polityki. Ewentualne wprowadzenie elementu opartego na akcjach lub innych instrumentach finansowych wymaga uprzedniej uchwały Walnego Zgromadzenia. -----

§ 11 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest uchwałą Walnego Zgromadzenia, zgodnie z art. 392 § 1 KSH, w formie miesięcznego ryczałtu. -----
2. Wysokość wynagrodzenia jest zróżnicowana w zależności od pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej (Przewodniczący, Wiceprzewodniczący, Sekretarz, członek) oraz uczestnictwa w komitetach Rady Nadzorczej. -----
3. Członkowie Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej, nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego ani nie uczestniczą w Programie Motywacyjnym, co służy zapewnieniu niezależności Rady Nadzorczej oraz uniknięciu konfliktu interesów. Zasada ta dotyczy w szczególności Członków Niezależnych Rady Nadzorczej (w rozumieniu § 17 Statutu i Ustawy o biegłych rewidentach).-----
4. W odstępstwie od ust. 3 powyżej, Przewodniczący Rady Nadzorczej może uczestniczyć w Wynagrodzeniu Zmiennym (STIP) oraz w Programie Motywacyjnym (LTIP) na zasadach określonych w Polityce, z uwzględnieniem następujących warunków: (i) uczestnictwo nie obejmuje pozostałych członków Rady Nadzorczej, w tym Członków Niezależnych; (ii) zasady i wysokość wynagrodzenia ustala Walne Zgromadzenie w drodze odrębnej uchwały, zgodnie z art. 392 § 1 KSH; (iii) Przewodniczący Rady Nadzorczej, którego dotyczy konflikt interesów w zakresie ustalania własnego wynagrodzenia, podlega ograniczeniom określonym w § 14

Polityki oraz w art. 388 § 5 w zw. z art. 377 KSH; (iv) uczestnictwo Przewodniczącego Rady Nadzorczej w STIP i LTIP jest ujawniane w corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, o którym mowa w § 16 Polityki.-----

5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot udokumentowanych kosztów podróży, zakwaterowania oraz innych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem funkcji, na zasadach określonych w regulaminie Rady Nadzorczej.

6. Niezależnie od ubezpieczenia D&O, o którym mowa poniżej, Spółka może zapewniać członkom Rady Nadzorczej świadczenia dodatkowe o charakterze niepieniężnym, związane z pełnieniem funkcji, w szczególności prywatną opiekę medyczną, narzędzia komunikacji i inne narzędzia niezbędne do wykonywania funkcji, a w uzasadnionych przypadkach możliwość korzystania z samochodu służbowego. Świadczenia te nie są powiązane z wynikami Spółki ani z indywidualnymi wynikami członka Rady Nadzorczej i nie mogą naruszać niezależności Rady Nadzorczej, w tym Członków Niezależnych. Rodzaj, zakres i wartość świadczeń dodatkowych przyznawanych członkom Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie w uchwale, o której mowa w ust. 1, kierując się zasadami rynkowymi.-----

7. Spółka zapewnia członkom Rady Nadzorczej ubezpieczenie D&O na takich samych zasadach jak członkom Zarządu.-----

§ 12 Stosunek wynagrodzeń członków Zarządu do wynagrodzeń pracowników

1. Przy ustalaniu Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności poprzez: (i) analizę porównawczą poziomu Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu do średniego wynagrodzenia brutto pracowników Spółki; (ii) przegląd danych rynkowych dotyczących wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach w spółkach giełdowych z branży deweloperskiej o zbliżonej skali działalności; oraz (iii) uwzględnienie ogólnej dynamiki wynagrodzeń pracowników Spółki przy ustalaniu zmian wynagrodzeń członków Zarządu. -----

2. Spółka dąży do utrzymania racjonalnej i proporcjonalnej relacji pomiędzy poziomem Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu a średnim wynagrodzeniem pozostałych pracowników Spółki, adekwatnej do zakresu obowiązków i odpowiedzialności członków Zarządu oraz do warunków rynkowych, w celu ograniczenia ryzyka nieuzasadnionej dysproporcji wynagrodzeń. -----

3. Relacja, o której mowa w ust. 2, podlega okresowemu przeglądowi przez Radę Nadzorczą. W corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach Spółka przedstawia informację o rocznej zmianie wynagrodzeń członków Zarządu i Rady



Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników, w sposób umożliwiający porównanie, zgodnie z art. 90g Ustawy o ofercie. -----

§ 13 Proces przyjmowania, przeglądu i wdrażania Polityki

1. Polityka jest przyjmowana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia, podejmowanej bezwzględną większością głosów, na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie. -----

2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie Polityki nie rzadziej niż co 4 (cztery) lata, zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy o ofercie. -----

3. Istotne zmiany Polityki wymagają przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Za zmianę istotną uznaje się w szczególności zmianę: -----

- struktury wynagrodzenia (relacji składników stałych do zmiennych);-----
- zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego, w tym KPI;-----
- zasad uczestnictwa w Programie Motywacyjnym; -----
- mechanizmów malus i clawback oraz trybu ich uruchamiania;-----
- zasad ustalania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej;-----
- warunków czasowego odstąpienia od stosowania Polityki, o którym mowa w § 15.-----

4. Projekt Polityki oraz projekty jej istotnych zmian są opracowywane przez Radę Nadzorczą i przedkładane Walnemu Zgromadzeniu. -----

5. Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu funkcjonowania Polityki nie rzadziej niż raz w roku obrotowym, a w przypadku stwierdzenia konieczności wprowadzenia istotnych zmian – przedstawia Walnemu Zgromadzeniu projekt uchwały zmieniającej Politykę. -----

§ 14 Zarządzanie konfliktem interesów

1. W procesie ustalania, wdrażania i przeglądu Polityki Spółka stosuje następujące rozwiązania służące zapobieganiu konfliktom interesów oraz ich identyfikacji. Niezależnie od poniższych rozwiązań, Spółka stosuje wewnętrzne procedury identyfikacji, ujawniania i zarządzania konfliktem interesów, w szczególności wynikające z Regulaminu Zarządu, Regulaminu Rady Nadzorczej oraz polityk compliance:-----

- *Polityka jest opracowywana przez Radę Nadzorczą, a nie przez Zarząd, którego dotyczy w zakresie wynagrodzeń członków Zarządu; -----*
- *członkowie Zarządu nie biorą udziału w głosowaniu Walnego Zgromadzenia nad uchwałą w sprawie Polityki w zakresie, w jakim głosowanie dotyczy ich wynagrodzenia, jeżeli są akcjonariuszami Spółki, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z art. 413 KSH; -----*
- *członek Rady Nadzorczej, którego dotyczy konflikt interesów, jest obowiązany do jego ujawnienia oraz powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu sprawy, zgodnie z art. 388 § 5 w zw. z art. 377 KSH; -----*
- *decyzje w sprawach indywidualnych wynagrodzeń są podejmowane w sposób udokumentowany (uchwały Rady Nadzorczej). -----*

§ 15 Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

1. *Rada Nadzorcza może, w wyjątkowych przypadkach, czasowo odstąpić od stosowania Polityki, jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów Spółki i jej stabilności finansowej lub do zagwarantowania jej rentowności, zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie. -----*
2. *Czasowe odstępianie może dotyczyć następujących elementów Polityki: ----*
 - *wysokości Wynagrodzenia Stałego; -----*
 - *zasad przyznawania, struktury i wysokości Wynagrodzenia Zmiennego; -----*
 - *relacji Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego; -----*
 - *zasad uczestnictwa w Programie Motywacyjnym. -----*
3. *Decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały, wskazując uzasadnienie, zakres oraz okres odstąpienia. Okres czasowego odstąpienia nie może przekroczyć 12 (dwunastu) miesięcy, z możliwością przedłużenia w drodze kolejnej uchwały Rady Nadzorczej, jeżeli przesłanki czasowego odstąpienia nadal występują. -----*
4. *Informacja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, wraz z uzasadnieniem, jest zamieszczana w najbliższym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, zgodnie z art. 90g ust. 2 pkt 8 Ustawy o ofercie. -----*



§ 16 Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza, zgodnie z art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie, sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. -----
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych ustawowo, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie. -----
3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach za poprzedni rok obrotowy, na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie. Uchwała ma charakter doradczy. -----
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest udostępniane bezpłatnie na stronie internetowej Spółki przez okres co najmniej 10 (dziesięciu) lat od jego przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu, zgodnie z art. 90g ust. 9 Ustawy o ofercie.

§ 17 Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia. -----
2. Polityka oraz jej zmiany są udostępniane bezpłatnie na stronie internetowej Spółki, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, przez okres jej obowiązywania, zgodnie z art. 90e ust. 5 Ustawy o ofercie. -----
3. W sprawach nieuregulowanych w Polityce zastosowanie mają przepisy KSH, Ustawy o ofercie oraz innych przepisów powszechnie obowiązującego prawa." ----