

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

SDS OPTIC S.A. z siedzibą w Lublinie

Lublin, czerwiec 2022 r.

§ 1. Zakres przedmiotowy i definicje

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki SDS OPTIC S.A. z siedzibą w Lublinie oraz zasady sporządzania przez Radę Nadzorczą i publikowania 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 2020 r., poz. 2080 ze zm.).
2. Użyte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń pojęcia przyjmują następujące znaczenie:
 - Grupa Kapitałowa – Spółka wraz ze wszystkimi spółkami zależnymi w rozumieniu stosowanych przez Spółkę przepisów dotyczących sprawozdawczości finansowej;
 - KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych (tj. Dz. U. z 2020, poz. 1526 ze zm.);
 - Polityka Wynagrodzeń – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej SDS OPTIC S.A. przyjęta zgodnie z art. 90d Ustawy;
 - Spółka – SDS OPTIC S.A. z siedzibą w Lublinie, ul. Głęboka 39, 20-612 Lublin, zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców KRS prowadzonym przez Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000786821, NIP: 7123279546, Regon: 061574802;
 - Spółki Zależne – spółki zależne w rozumieniu stosowanych przez Spółkę przepisów dotyczących sprawozdawczości finansowej;
 - Sprawozdanie – dokument sporządzony przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z art. 90g Ustawy;
 - Umowa – umowa o świadczenie usług zarządzania zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu, a Spółką.
 - Ustawa - ustawa 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 2020 r., poz. 2080 ze zm.);
 - Wynagrodzenie Stałe – wynagrodzenie zdefiniowane w § 3 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń;
 - Wynagrodzenie Zmienne – wynagrodzenie zdefiniowane w § 3 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń.

§ 2. Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej (Wynagrodzenie Zmienne), która jest przyznawana za realizację ustalonych celów Grupy Kapitałowej, pozyskanie finansowania oraz uznaniowo.
2. Wynagrodzenie Stałe miesięczne Członków Zarządu nie może przekroczyć 10-krotności oraz nie może być niższe od 4-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce i oparte jest o powołanie na funkcję w Zarządzie, umowę o pracę.
3. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują wynagrodzenie także w Spółkach Zależnych, w przypadku pełnienia przez nich funkcji zarządczych.
4. Członków Zarządu Spółki obowiązują okresy wypowiedzenia wynikające z przepisów prawa i zawartych umów.
5. Rada Nadzorcza zostaje upoważniona do określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego ryczałtowego i wynagrodzenia zmiennego proporcjonalnego dla poszczególnych Członków Zarządu w granicach określonych niniejszą Polityką.
6. Uchwałą Rady Nadzorczej Spółki Członkom Zarządu Spółki mogą zostać przyznane dodatkowe świadczenia (w tym rzeczowe), w szczególności w postaci zapłaty ryczałtu z tytułu korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych, samochód służbowy lub ubezpieczenia.
7. Rada Nadzorcza zostaje upoważniona do określenia jaka część wynagrodzenia stałego wypłacana będzie na podstawie umowy o pracę lub równoważnej umowy cywilnoprawnej, a jaka z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie. Poszczególni Członkowie Zarządu mogą mieć ustalone inne proporcje w tym zakresie. Dopuszczalna jest sytuacja, iż Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie na podstawie umowy o pracę (lub równoważnej umowy cywilnoprawnej) lub wyłącznie z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie.

§ 3. Wynagrodzenie Stałe

1. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu określana jest kwotowo przez Radę Nadzorczą Spółki i może składać się z:
 - a) wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach Spółki;
 - b) wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę lub równoważną umowę cywilno-prawną;
 - c) wynagrodzenia z tytułu kontraktów managerskich;
 - d) wynagrodzenia z tytułu świadczenia usług, które mogą pozostawać niezwiązane z pełnieniem funkcji w organach.

2. Wynagrodzenie Stałe miesięczne Członków Zarządu nie może przekroczyć 10-krotności oraz nie może być niższe od 4-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce i oparte jest o powołanie na funkcję w Zarządzie.

§ 4. Wynagrodzenie Zmienne

1. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu przyznawane jest:
 - a) w postaci premii za realizację przyjętych celów Grupy Kapitałowej;
 - b) w postaci premii za pozyskanie finansowania;
 - c) uznaniowo w formie nagrody pieniężnej oraz
 - d) w formie warrantów subskrypcyjnych.
2. Wynagrodzenie Zmienne, o którym mowa w ust. 1 pkt. a i d uzależnione jest od poziomu realizacji celów. Rada Nadzorcza ustanawia i uszczegóławia cele Członków Zarządu na poszczególne lata w drodze uchwały. Natomiast Wynagrodzenie Zmienne, o którym mowa w ust. 1 pkt. b uzależnione jest od wysokości pozyskanego finansowania.
3. Zakres spełnienia przez Członków Zarządu celów 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. Określając w jakim zakresie cele, zostały spełnione, Rada Nadzorcza opiera się na:
 - a) uchwałach właściwych organów Spółki i Spółek Zależnych stanowiących udokumentowanie realizacji celu Grupy Kapitałowej;
 - b) sprawozdaniach dokumentujących podjęte działania oraz zawierających uzasadnienie faktyczne i prawne w przypadku obiektywnych okoliczności uniemożliwiających ze względu na stan prawny realizację celu Grupy Kapitałowej;
 - c) obiektywnie weryfikowalnych i mierzalnych okolicznościach faktycznych i prawnych.
4. Zarząd składa Radzie Nadzorczej sprawozdania z realizacji celów zarządczych po zakończeniu roku, dla którego cele zarządcze zostały wyznaczone.
5. Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie. 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.
6. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu wskazane w ust. 1 pkt a) – c) nie może łącznie przekroczyć 100 % Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu w poprzednim roku obrotowym uzyskanego łącznie w Grupie Kapitałowej. W

szczególnych sytuacjach uzasadnionych interesem Spółki lub Spółek Zależnych, Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę, aby Wynagrodzenie Zmienne wskazane w ust. 1 pkt a) – c) przekraczało wartość wskazaną w zdaniu poprzedzającym.

7. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu, pod warunkiem realizacji celów Grupy Kapitałowej 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.

§ 5. Wynagrodzenie Członków Zarządu w Spółkach Zależnych

1. Członkowie Zarządu w Spółkach Zależnych otrzymują:
 - a) wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach Spółki Zależnej;
 - b) wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę;
 - c) wynagrodzenia z tytułu kontraktów managerskich;
 - d) wynagrodzenia z tytułu świadczenia usług, które mogą pozostawać niezwiązane z pełnieniem funkcji w organach
2. Wynagrodzenie całkowite miesięczne Członków Zarządu w Spółce Zależnej nie może przekroczyć 5-krotności oraz nie może być niższe od 2-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce Zależnej i oparte jest o powołanie na funkcję członka zarządu, umowę o pracę lub równoważną umowę cywilnoprawną.

§ 6. Inne świadczenia przysługujące Członkom Zarządu

1. Członkowi Zarządu Spółki może zostać przyznana odprawa w związku z zakończeniem pełnienia funkcji przez Członka Zarządu, z innych przyczyn niż naruszenie istotnych obowiązków, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia przysługujących ze wszystkich tytułów, o których mowa w § 3 ust. 1 i 2. Zasady przyznania świadczenia określa uchwała Rady Nadzorczej Spółki.
2. Członkom Zarządu Spółki może przysługiwać ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej lub zwrot kosztów tego ubezpieczenia przez Spółkę.
3. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również świadczenia niepieniężne, w tym:
 - a) możliwość korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b) dostępu do literatury i prasy branżowej;
 - c) dodatkowych świadczeń pozapłatowych: karta benefit, prywatna opieka medyczna, dodatkowe ubezpieczenie;
 - d) dostęp do szkoleń;
 - e) diety i pokrywanie kosztów podróży służbowych;
 - f) korzystanie z miejsca parkingowego.

4. Pozostałe świadczenia niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu od Spółki lub Spółek Zależnych, zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki lub Spółek Zależnych, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka lub Spółki Zależne ponoszą w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych, określają uchwały Rady Nadzorczej Spółki.

§ 7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. 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.
2. Członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Walne Zgromadzenie ustala wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego dla Członków Rady brutto w momencie ich powołania lub w odrębnej uchwale, w granicach określonych niniejszą Polityką.
4. Wynagrodzenie miesięczne stałe Członków Rady nie może przekroczyć 2-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce brutto.
5. Z zastrzeżeniem ust. 1 powyżej, Członkom Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie Spółki.
6. Z zastrzeżeniem ust. 1 i 2 powyżej, Przewodniczącemu Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie Spółki.
7. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1-3, przysługuje bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
8. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
9. Członkom Rady Nadzorczej Spółki może przysługiwać ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej lub zwrot kosztów tego ubezpieczenia przez Spółkę.
10. Członkowi Rady Nadzorczej, delegowanemu na podstawie art. 383 § 1 KSH do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, przysługuje miesięczne wynagrodzenie do kwoty stanowiącej 50% 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.
11. W okresie delegowania do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, za które przyznano Członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenie, zgodnie z ust. 7 powyżej,

Członek Rady Nadzorczej nie pobiera wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej.

12. Z Członkiem Rady Nadzorczej delegowanym do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, Spółka nie zawiera Umowy, o której mowa w § 9 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń.

§ 8. Umowy zawierane z Członkami Zarządu

1. Z Członkami Zarządu Spółki oraz Spółek Zależnych mogą być zawierane umowy o pracę, kontrakty managerskie lub inne umowy, które mogą pozostawać niezwiązane z pełnieniem funkcji w organach.
2. Treść Umów ustala Rada Nadzorcza na warunkach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
3. Umowy z Członkami Zarządu są zawierane na czas określony lub nieokreślony. Czas trwania Umowy nie jest uzależniony od pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w organach Spółki lub Spółek Zależnych.
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. Spółka lub Spółka Zależna ma prawo do wypowiedzenia Umowy w trybie natychmiastowym w szczególności, gdy:
 - a) Członek Zarządu popełnił przestępstwo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, uniemożliwiające mu wykonywanie obowiązków wynikających z Umowy;
 - b) poprzez udokumentowane umyślne działanie lub zaniechanie czy zaniebdanie 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 Zależnych - gdzie Członek Zarządu ma obowiązek uzyskania zgody Rady Nadzorczej na wykonywanie pracy lub świadczenie usług na rzecz innych podmiotów na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego, za wyłączeniem podmiotów, w których Członek Zarządu wykonywał taką pracę lub świadczył usługi na rzecz takich podmiotów przed dniem przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń;
6. Członek Zarządu ma prawo do natychmiastowego wypowiedzenia Umowy w szczególności, gdy Spółka lub Spółka Zależna bez uzasadnionego powodu zalega z wypłatą należnego wynagrodzenia przez okres dłuższy niż 2 miesiące.
7. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 5, maksymalnie 3 miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, że w

przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 5, Umowa ulega rozwiązaniu w trybie opisanym w ust. 5.

§ 9. Czynniki mające wpływ na wysokość wynagrodzenia

1. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki nie miały bezpośredniego wpływu na kształtowanie niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Spółka nie zapewnia Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur innych niż wynikające z przepisów prawa.

§ 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.
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. 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. Odstępianie 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 przestanków:

- a) zmiana stanu prawnego, regulującego zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
 - 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 uchwałach Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia, Ustawie, 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 znajdują one zastosowanie.

§ 13. Sprawozdanie

Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie Sprawozdanie. Sprawozdanie w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy i § 3-8 Polityki Wynagrodzeń, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
4. 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;
5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. poz. 568);
6. informację o przyznanych lub zaoferowanych instrumentach finansowych;

7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
8. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy i § 12 Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
9. wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.

§ 14. Publikacja Sprawozdania

1. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
2. Sprawozdanie poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie wynikającym z przepisów Ustawy.

§ 15. Postanowienia dodatkowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia,
2. Zmiana Polityki Wynagrodzeń następuje w sposób określony w § 11 ust. 4 - 5 Polityki Wynagrodzeń oraz wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia.
3. Rada Nadzorcza Spółki sporządza po raz pierwszy Sprawozdanie łącznie za lata obrotowe 2022 i 2023.
4. W zakresie nieuregulowanym w Polityce Wynagrodzeń, stosuje się przepisy Ustawy oraz inne właściwe przepisy prawa.