



POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ CCC S.A.

(tekst jednolity po zmianach przyjętych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/ZWZA/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r., po zmianach wprowadzonych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/ZWZA/2022 z dnia 15 czerwca 2022 r. oraz po zmianach wprowadzonych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 16/ZWZA/2025 z dnia 4 czerwca 2025 r.)

Podmiot:	CCC S.A.
Adres:	ul. Strefowa 6, 59-101 Polkowice
Sąd rejestrowy:	Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
Numer KRS:	0000211692
NIP:	692-22-00-609
REGON:	390716905

I. Postanowienia wstępne

1. Podstawa prawna

Walne Zgromadzenie spółki CCC SA z siedzibą w Polkowicach (dalej: „**Spółka**”, „**CCC**”), działając w oparciu o treść art. 90c-90f ustawy 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 2019 r. poz. 623 z późn. zm. - dalej: „**Ustawa o ofercie publicznej**”), przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („**Polityka wynagrodzeń**”, „**Polityka**”).

Ww. przepisy Ustawy o ofercie publicznej weszły w życie na mocy ustawy z dnia 15.11.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217), która wdraża Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz. Urz. UE L 132 z 20.05.2017), (dalej: „**Dyrektywa**”) do polskiego porządku prawnego.

2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest ze względu na kluczową rolę, którą pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki.

3. Zasady sporządzania Polityki

Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń została sporządzona w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowe, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został zaopiniowany przez Radę Nadzorczą oraz przedstawiony akcjonariuszom podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia dn. 24 czerwca 2020 r. Akcjonariusze pozytywnie odnieśli się do treści zaproponowanej Polityki i podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia.

Polityka obowiązuje od dn. 24 czerwca 2020 r., tj. dnia podjęcia ww. uchwały Walnego Zgromadzenia i jej wejścia w życie („**Uchwała**”).

II. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.

Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków, odpowiedzialności i posiadanych kompetencji związanych z wykonywaniem tych funkcji.

Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych (wynagrodzenie podstawowe) oraz zmiennych (premie pieniężne).

Wynagrodzenia składają się ze:

- stałych składników wynagrodzenia, w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
- zmiennych składników wynagrodzenia (w przypadku członków Zarządu);
- korzyści wynikających z udziału w Programach Motywacyjnych tworzonych przez Spółkę, polegających na przyznawaniu prawa do objęcia akcji w samej CCC S.A (dalej „**Programy Motywacyjne**”).

1. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej

1) Stałe składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie stałe jest ustalane na poziomie adekwatnym do powierzonych poszczególnym osobom zadań i związanej z nimi odpowiedzialności, a także uwzględnia pełnienie dodatkowych funkcji, takich jak praca w wewnętrznych komitetach Rady Nadzorczej.

1. Wynagrodzenie z tytułu powołania

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej do 10-go dnia każdego miesiąca (z dołu), w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania może różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje.

Wynagrodzenie nie przysługuje członkowi Zarządu przez okres, w którym pozostaje zawieszony w pełnieniu swojej funkcji.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej do 10-go dnia każdego miesiąca (z dołu), w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Wynagrodzenie za dany miesiąc nie przysługuje, jeśli członek Rady Nadzorczej choć raz w tym miesiącu nie uczestniczył z przyczyn nieusprawiedliwionych w prawidłowo zwołanym posiedzeniu organu.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje.

Członek Zarządu może zrzec się przyznanego mu wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie

Członek Rady Nadzorczej pełniący dodatkową funkcję w wyodrębnionym Komitecie otrzymuje dodatkowe stałe wynagrodzenie pieniężne w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Kwota ww. miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami danego komitetu ze względu na funkcje pełnione przez nich w tym Komitecie.

Wynagrodzenie z tytułu udziału w Komitecie za dany miesiąc nie przysługuje, jeśli członek komitetu choć raz w tym miesiącu nie uczestniczył z przyczyn nieusprawiedliwionych w prawidłowo zwołanym posiedzeniu organu.

Wynagrodzenie to płatne jest razem z wynagrodzeniem podstawowym, o którym mowa w pkt 1 powyżej, do 10-go dnia każdego miesiąca (z dołu), pod warunkiem wskazanym w ww. Punkcie 3. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu mogą być m.in.:

- prywatna opieka medyczna, w tym również dla członków rodziny;
- korzystanie z samochodów służbowych dla celów prywatnych i pokrywanie kosztów ich użytkowania;
- korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania;
- finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i za granicą);
- ochrona prywatna;
- pokrywanie kosztów mieszkania służbowego/ pobytu;
- pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O).

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Rady Nadzorczej mogą być :

- prawa z ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O);
- pokrywanie kosztów szkoleń i konferencji niezbędnych z punktu widzenia realizacji obowiązków w zakresie nadzoru;
- pokrywania kosztów podróży niezbędnych dla realizacji obowiązków wynikających z udziału w Radzie Nadzorczej oraz jej komitetach.

2) Zmienne składniki wynagrodzenia

1. Członkom Zarządu mogą być przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci:
 - a) **Premii rocznej** – uzależnionej od realizacji indywidualnych celów oraz wyniku finansowego Grupy Kapitałowej CCC i ustalonej w kwocie pieniężnej jako wielokrotność stałego wynagrodzenia członka Zarządu;
 - b) **Nagrody pieniężnej** – za wybitne osiągnięcie związane z realizacją zadań indywidualnych, ustalonej w kwocie pieniężnej.
2. Premia i nagroda, o których mowa powyżej w punkcie 1., są przyznawane przez Radę Nadzorczą, w odniesieniu do Prezesa Zarządu z własnej inicjatywy Rady, a w odniesieniu do członków Zarządu – na wniosek Prezesa Zarządu lub z własnej inicjatywy Rady.
3. Niezależnie od premii i nagrody opisanych w punkcie 1. powyżej członkowie Zarządu mogą być beneficjentami programów motywacyjnych opartych o wartość akcji Spółki i polegających na przyznaniu opcji na akcje, jeżeli programy takie będą uchwalone przez Walne Zgromadzenie, na warunkach ustalonych w dokumentacji takich programów z uwzględnieniem odpowiedniej roli Rady Nadzorczej wynikającej z dokumentacji programów.
4. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego z uwagi na charakter pełnionej przez nich funkcji.

2. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania

1) Wyniki finansowe

A. Kryteria w zakresie wyników finansowych

Wysokość składników wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od stopnia realizacji zakładanych celów finansowych, m.in. w zakresie rentowności i wyniku finansowego Spółki.

B. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie zostały spełnione kryteria finansowe

Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów finansowych oparte jest o dane finansowe prezentowane przez Spółkę w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, lub z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej.

2) Wyniki niefinansowe

A. Kryteria w zakresie wyników niefinansowych

Kryteria te obejmują spełnienie zadań wyznaczonych indywidualnie lub zespołowo dla wszystkich członków Zarządu przez Radę Nadzorczą wynikających z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej, nieopartych bezpośrednio o kryteria finansowe, w szczególności o zadania strategiczne odpowiadające aktualnej sytuacji Spółki; z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju.

B. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie zostały spełnione kryteria niefinansowe

Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów niefinansowych oparte jest o dane publikowane przez Spółkę w rocznym sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju lub zawarte w innych dokumentach i sprawozdaniach niefinansowych Grupy CCC.

3. Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

Spółka kształtuje system wynagradzania tak, aby udział wynagrodzenia zmiennego wynosił maksymalnie do 150% kwoty wynagrodzenia stałego (z wyłączeniem wartości programów motywacyjnych opartych o wartość akcji Spółki).

4. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu, przyznawane, w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią wynagrodzenia przysługującego za pełnienie funkcji lub świadczenie usług na rzecz Spółki.

Wśród tego typu świadczeń mogą znaleźć się m.in.:

- 1) odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
- 2) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),

3) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska.

Przyznanie wynagrodzenia jednorazowego/nadzwyczajnego odbywa się na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.

5. Wynagrodzenie otrzymywane od innych podmiotów z Grupy CCC

Członkowie Zarządu za zgodą Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie umowy o pracę, umowy menedżerskiej czy innej umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, w szczególności należącym do Grupy Kapitałowej CCC.

Łączne wynagrodzenie otrzymywane przez ww. członków Zarządu od innych podmiotów z Grupy Kapitałowej CCC nie powinno przekraczać 50% wynagrodzenia stałego otrzymywanego od CCC SA.

6. Warunki uczestnictwa w Programach Motywacyjnych

CCC S.A. może tworzyć Programy Motywacyjne polegające na przyznawaniu prawa do objęcia akcji CCC S.A.

Utworzenie Programu Motywacyjnego w CCC S.A. oraz ustalenie jego warunków wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, która to uchwała ustala zasady udziału członków Zarządu w Programie Motywacyjnym tworzonym przez Spółkę.

III. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenia pracowników Spółki są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby polityka personalna w CCC opierała się na poszanowaniu litery prawa, etyki i wzajemnym poszanowaniu pracowników. W Grupie CCC wdrożono zarówno Politykę Personalną, jak i Kodeks Etyki, które są przestrzegane przez pracodawcę i pracowników. Spółka aktywnie działa na rzecz równości w zatrudnieniu w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów rozwojowych.

IV. Warunki umów zawartych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

Zarówno członkowie Zarządu, jak i Rady Nadzorczej, współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji. Brak jest umów o pracę, umów menedżerskich, umów zlecenia czy innych umów cywilnoprawnych łączących Spółkę z poszczególnymi członkami tych organów i regulujących zasady współpracy między stronami. Spółka nie wyklucza jednak w przyszłości zawarcia ww. umów z członkami Zarządu.

Zarówno członkowie Zarządu jak i Rady Nadzorczej nie są objęci przyjętym w Spółce regulaminem pracy ani regulaminem wynagradzania.

V. Główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Członkowie Zarządu nie są objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym (PPK) w Spółce – ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nie przewiduje objęcia planem członków zarządu wynagradzanych z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych – udział w planie jest dobrowolny.

W Spółce dotąd nie wprowadzono ani nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki obejmował:

1. regularną weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy z członkami Zarządu na dotychczasowych zasadach obowiązujących w Spółce, w tym monitorowanie osiągnięć i poziomu realizacji zadań przez poszczególnych członków Zarządu, dokonywane przez Radę Nadzorczą,
2. strategiczną, prawną i ekonomiczną analizę, dokonaną na podstawie konsultacji wewnątrz Spółki, konsultacji z działem prawnym oraz niezależnymi zewnętrznymi doradcami w zakresie:
 - 1) zbadania obecnych form wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym weryfikacji, czy wynagrodzenia wypłacane w tej formie spełniają cele określone w pkt I.2,
 - 2) zbadania alternatywnych wariantów wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 3) określenia konsekwencji wynikających z wyboru poszczególnych wariantów wynagrodzenia;
3. regularna wymiana wiedzy między Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania celów i założeń niniejszej Polityki,
4. konsultacje z wybranymi akcjonariuszami na etapie tworzenia założeń Polityki wynagrodzeń,
5. opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą, przy uwzględnieniu opinii akcjonariuszy,
6. zaopiniowanie projektu Polityki przez Radę Nadzorczą,
7. przeprowadzenie dyskusji nad uchwałą podczas obrad Walnego Zgromadzenia,
8. poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
9. przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Rada Nadzorcza będzie na bieżąco monitorować wdrażanie Polityki wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy przyjęte kryteria wypłaty wynagrodzeń w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

Jeśli pojawi się potrzeba zrewidowania postanowień Polityki lub jej istotnych założeń, przeprowadzona zostanie analogiczna procedura jak w przypadku ustanawiania Polityki (wewnętrzna wymiana wiedzy, konsultacje, opracowanie nowych założeń Polityki, poddanie Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia).

VII. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Konflikt interesów ma miejsce w sytuacji, w której decyzje pracownika, współpracownika lub członka organów Spółki z zakresu posiadanych przez te osoby kompetencji są podejmowane z zagrożeniem uwzględnienia ich własnych interesów natury osobistej lub finansowej lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, będących w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy CCC. Konfliktem interesów jest też sytuacja, w której interesy pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki, a także ich osób bliskich, natury osobistej lub finansowej, pozostają w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy.

Środki podjęte w celu unikania konfliktów lub zarządzania nimi:

- wewnętrzne procedury;
- organizacja szkoleń dla pracowników i członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zakresu identyfikowania, eskalowania i zarządzania konfliktami interesów;
- wdrożenie szczegółowych procesów zarządczych regulujących raportowanie i rozwiązywanie konfliktów interesów;
- uwzględnianie uwag akcjonariuszy do projektu Polityki zgłaszanych podczas Walnego Zgromadzenia;
- akceptowanie możliwych odstępstw od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, o których mowa w pkt IX.2 Polityki;
- okresowe przeglądy porównawcze wynagrodzeń i oceny ich skuteczności w realizacji celu określonego w pkt I.2;
- w razie potrzeby, podjęcie uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zmiany Polityki lub uchwały Rady Nadzorczej w sprawie wprowadzenia odstępstwa od Polityki.

VIII. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady, przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

- zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających;
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów;
- częściowe uzależnienie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego członkom Zarządu od osiągniętych wyników Spółki i Grupy, na które bezpośredni wpływ mają podejmowane przez nich działania;
- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy;
- wyznaczanie członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też pozostających w zasięgu możliwości zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organu do otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia zmiennego;
- długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki;
- uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia od wyników uzyskiwanych na przestrzeni dłuższych okresów, co ma decydujące znaczenie dla osiągania celów długoterminowych oraz zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki.

IX. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki

1. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
 - 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz

- 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
2. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały, która określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
4. Kolejne odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstąpienia.

X. Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień Polityki

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką wynagrodzeń, do uszczegółowienia następujących elementów Polityki:

- opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu,
- kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

XI. Stosowanie Polityki

1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
3. W przypadku podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwał dotyczących uczestnictwa członków Zarządu w Programach Motywacyjnych spółek zależnych informacje dotyczące takich uchwał oraz ich realizacji zamieszczane są w sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń.