
„POLITYKA WYNAGRODZEŃ QNA TECHNOLOGY S.A.

§1

DEFINICJE I POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się Politykę Wynagrodzeń Spółki.
2. Poniższe zwroty mają następujące znaczenie:
 - a) **Cel** ma znaczenie zgodnie z §1 ust. 8;
 - b) **Kryteria** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 4;
 - c) **Odstąpienie** ma znaczenie zgodnie z §8 ust. 1;
 - d) **Okres Oceny** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 10;
 - e) **Opis** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 4;
 - f) **Osoba Objęta Polityką** oznacza danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej;
 - g) **Podstawa Prawna Zatrudnienia** oznacza umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu;
 - h) **Polityka Wynagrodzeń** oznacza politykę wynagrodzeń Spółki przyjętą zgodnie z Ustawą;
 - i) **Program Motywacyjny** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 13;
 - j) **Rada Nadzorcza** oznacza radę nadzorczą Spółki;
 - k) **Spółka** oznacza QNA TECHNOLOGY S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
 - l) **Sprawozdanie** oznacza sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy;
 - m) **Sprawozdanie Finansowe** oznacza sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie; ---
 - n) **Strategia** ma znaczenie zgodnie z §1 ust. 8;
 - o) **Statut** oznacza statut Spółki;
 - p) **Ustawa** oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - q) **Walne Zgromadzenie** oznacza walne zgromadzenie Spółki;
 - r) **Wynagrodzenie Stałe** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 1;
 - s) **Wynagrodzenie Zmienne** ma znaczenie zgodnie z §4 ust. 2;
 - t) **Zarząd** oznacza zarząd Spółki;
 - u) **Zwyczajne Walne Zgromadzenie, ZWZ** oznacza Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzielenie członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.

4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Spółki, w tym obejmującej kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („Strategia”). Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („Cele”), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką.
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
 - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
 - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
 - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Spółki,
 - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
 - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
 - b) nadzwyczajne osiągnięcia Osoby Objętej Polityką, będącej Członkiem Zarządu, które to osiągnięcia przyczyniły się w ocenie Rady Nadzorczej do szybszej i efektywniejszej realizacji Strategii i Celów,
 - c) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.
12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę

o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a) Osoba Objęta Polityką może bezpośrednio lub pośrednio uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

§2

ZASADY PRZYJĘCIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie lub wyniki dyskusji nad Sprawozdaniem przeprowadzonej przez Walne Zgromadzenie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się w każdą zmianę dotyczącą:
 - a) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
 - b) przesłanek i trybu czasowego Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
 - c) zmiany § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.
5. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza.
6. Zarząd:
 - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
 - b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń lub zmiany Polityki Wynagrodzeń dokonywanej przez Radę Nadzorczą w trybie określonym w ust. 5 powyżej,
 - c) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w §9 Polityki Wynagrodzeń.
7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
 - a) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,

- b) niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie oraz ewentualna późniejsza zmiana tych elementów Polityki Wynagrodzeń,
- c) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.

§3

WERYFIKACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również kompletność treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.

§4

WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.
2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.
4. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
 - a) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
 - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
 - c) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - d) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
 - e) zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasad zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu oraz wyjaśnienia, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzeń w formie tych instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji Strategii i Celów.

5. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
6. Kryteria są ustalane w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągania indywidualnych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Spółki.
7. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego lub Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
8. Opis określa składniki Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.
9. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu, innej uprawnionej do tego osoby lub z własnej inicjatywy, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
10. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („Okres Oceny”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.
11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki.
12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
13. Wynagrodzenie Zmienne może być również przyznane w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („Program Motywacyjny”).
14. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu oraz przedstawia wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzeń w formie tych instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji Strategii i Celów, przy czym:
 - a) Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,
 - b) Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji Strategii i Celów.
15. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może

przekraczać 6krotności (sześciokrotności) Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy, z zastrzeżeniem ust. 16 poniżej.

- 16. W przypadku przyznania w danym roku obrotowym danemu Członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego instrumentów finansowych przyznawanych w ramach Programu Motywacyjnego, maksymalna proporcja Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego, o której mowa w ust. 15 powyżej ulegnie podwyższeniu w odniesieniu do tego roku obrotowego. W przypadku wskazanym w zdaniu poprzedzającym, proporcja ta będzie uwzględniać wypracowane wyniki działalności ekonomicznej Spółki, realizację Celów, a także wzrost wartości akcji Spółki, jako instrumentów finansowych notowanych w obrocie zorganizowanym, wobec czego w tym roku obrotowym maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego wynosić będzie 100krotność (stukrotność) Wynagrodzenia Stałego.*

§5

WYNAGRODZENIE CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

- 1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.*
- 2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.*
- 3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.*
- 4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.*
- 5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Alternatywnie, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.*
- 6. Wynagrodzenie każdego z Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonych zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.*
- 7. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub pełnienie funkcji w Komitecie, w tym zwłaszcza Komitecie Audytu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia.*

§6

WYNAGRODZENIA ZMIENNE O CHARAKTERZE WYJĄTKOWYM

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

§7

TRWAŁOŚĆ PODSTAWY PRAWNEJ ZATRUDNIENIA

- 1. Osoba Objęta Polityką pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.*

2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną pięcioletnią kadencję. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na wspólną pięcioletnią kadencję, z zastrzeżeniem przewidzianych w Statucie przypadków powoływania Członków Rady Nadzorczej w drodze kooptacji. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.
4. Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest uzależniona od okresu pełnienia przez niego funkcji. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony.
5. Wypowiedzenie Podstawy Prawnej Zatrudnienia jest możliwe z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie mniej niż dwa tygodnie i nie więcej niż sześć miesięcy określonego w Podstawie Prawnej Zatrudnienia. Podstawa Prawna Zatrudnienia może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.
6. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności niewykonywania obowiązków Osoby Objętej Polityką wynikających z tej umowy.
7. Postawa Prawna Zatrudnienia może przyznawać członkowi Zarządu prawo wypowiedzenia umowy w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności niewykonywania przez Spółkę zobowiązań wynikających z tej umowy.
8. Wynagrodzenie członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymywania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia. Zakaz konkurencji obejmuje okres nie dłuższy niż 12 miesięcy i Spółka posiada możliwość jego przedłużenia lub skrócenia. Miesięczne odszkodowanie dla członka Zarządu nie będzie wyższe niż miesięczna kwota Wynagrodzenia Stałego. Naruszenie zakazu konkurencji wiąże się z uprawnieniem Spółki do żądania zapłaty kary umownej.

§8

ODSTĄPIENIE OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do danej Osoby Objętej Polityką („**Odstąpienie**”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności potrzeby Spółki związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
 - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.

7. *Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.*

§9

SPRAWOZDANIE

1. *Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.*
2. *Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia przez Walne Zgromadzenie opinii na temat Sprawozdania lub przeprowadzenia przez Walne Zgromadzenie dyskusji nad Sprawozdaniem oraz w terminie umożliwiającym poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.*
3. *Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.*
4. *Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.*
5. *Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta powinno nastąpić w ramach badania Sprawozdania Finansowego.*

§10

PRZEPISY KOŃCOWE

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem dopuszczenia co najmniej 1 (jednej) akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.”.