Polityka wynagrodzeń
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Dekpol S.A.

I. Definicje

§ 1

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

1. „Kodeks Pracy" – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.);
2. „KSH" – Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.);
3. „Ustawa o Ofercie" – 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 2025 r. poz. 592 z późń. Zm.);
4. „Grupa Kapitałowa" – Spółka i Spółki Zależne;
5. „Polityka" – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie, będący podstawą ustalania oraz wypłaty wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
6. „Spółka" – Dekpol Spółka Akcyjna z siedzibą w Pinczynie, wpisana do Rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000505979 przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Północ w Gdańsku, VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, o kapitale zakładowym 8.362.549 zł (wpłaconym w całości)
7. „Spółka Zależna" – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
8. „Rada Nadzorcza" – Rada Nadzorcza Spółki;
9. „Walne Zgromadzenie" – Walne Zgromadzenie Spółki;
10. „Zarząd" – Zarząd Spółki;
11. „Program Motywacyjny" – system wynagradzania i premiowania członków Zarządu oraz kluczowych pracowników i współpracowników Podmiotów z Grupy Kapitałowej Dekpol, utworzony Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 grudnia 2026 roku w sprawie (i) Utworzenia programu motywacyjnego na lata 2027-2032, (ii) emisji warrantów subskrypcyjnych serii A z prawem objęcia akcji serii C, (iii) warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego, (iv) pozbawienia dotychczasowych akcjonariuszy prawa poboru warrantów serii A i prawa poboru akcji serii C (v) zmiany Statutu.

II. Postanowienia Ogólne

§ 2

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Dekpol S.A. została przyjęta przez Walne Zgromadzenie w celu ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w Spółce.
2. Wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki.

3. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały określone w sposób mający przyczyniać się i ułatwiać realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności i rozwoju Spółki oraz Grupy Kapitałowej.
4. Strategia biznesowa Grupy Kapitałowej jest oparta na trzech głównych segmentach:
   a. świadczenia usług w zakresie generalnego wykonawstwa,
   b. produkcji osprzętu do maszyn budowlanych
   c. działalności deweloperskiej.
5. Przyjęta przez Grupę Kapitałową strategia biznesowa opublikowana jest na stronie internetowej Spółki w sekcji „Strategia".
6. Rozwiązania przyjęte w Polityce, poprzez powiązanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z realizacją strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki, przyczyniają się do ich wdrażania.
7. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej jest zakres powierzonych im obowiązków, indywidualna ocena efektów ich pracy, a także szczególne osiągnięcia.

§ 3

1. Zarząd odpowiedzialny jest za opracowanie, wdrażanie i aktualizację niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wykonaniem Polityki oraz sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach, zgodnie z przepisami Ustawy o Ofercie.
3. Polityka podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o Ofercie Walne Zgromadzenie mocą postanowień niniejszej Polityki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie:
   a. opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu,
   b. ustalania zmiennych składników wynagrodzenia – poprzez określenie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie,

   - w granicach, o których mowa w § 6 ust. 2 oraz § 9 ust. 4.
5. Zasady oraz wysokość wynagrodzenia członków organów Spółki określa:
   a. Rada Nadzorcza – dla wynagrodzeń Członków Zarządu,
   b. Walne Zgromadzenie – dla wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.

III. Struktura wynagrodzeń.

§ 4

Przyjęty model wynagrodzeń członków Zarządu obejmuje:

1. Wynagrodzenie Stałe – jest miesięcznym wynagrodzeniem pieniężnym, wypłacanym za pełnienie funkcji w Spółce i za przypisany zakres obowiązków. Wynagrodzeniem Stałym w rozumieniu niniejszej polityki, jest także wynagrodzenie otrzymywane przez członków organów Spółki z tytułu umów o świadczenie usług zawartych ze Spółką lub Spółkami Zależnymi, pod warunkiem, że usługi

te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania członka organu Spółki. Wynagrodzenie Stałe jest ustalane z pominięciem kryteriów związanych z wynikami finansowymi Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu warunków rynkowych. Wynagrodzenia Stałego nie można zawiesić lub anulować jego wypłaty, za wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i niniejszej Polityce.

2. Wynagrodzenie Zmienne – jest wynagrodzeniem uzupełniającym w stosunku do Wynagrodzenia Stałego. Przy ustalaniu wysokości Wynagrodzenia Zmiennego uwzględnia się w szczególności wyniki finansowe Spółki oraz inne kryteria wskazane w § 9 ust. 1 niniejszej Polityki. Wynagrodzenie Zmienne może przybrać formę premii, nagrody lub innego świadczenia uzupełniającego. Wynagrodzeniem Zmiennym są również instrumenty finansowe nabywane w ramach Programu Motywacyjnego.
3. Świadczenia Dodatkowe – pozostałe składniki, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, w tym w szczególności: oddanie do użytku samochodu służbowego, współfinansowanie opieki zdrowotnej, możliwość korzystania ze składników majątku Spółki (komputer, telefon), pokrycie kosztów związanych z zakwaterowaniem lub najmem mieszkania w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki o więcej niż 100 km, karty płatnicze i paliwowe na pokrycie wydatków służbowych, przydzielenie jednostek uczestnictwa w programach emerytalno – rentowych, dofinansowanie do pakietów sportowych, przyznanie innego świadczenia funkcjonalnie związanego za sprawowanie mandatu w Spółce. Spółka przewiduje ponadto możliwość przyznania członkom jej organów wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 5

Systemy wynagradzania członków organów Spółki są ustalane przy uwzględnieniu warunków płacy pracowników Spółki, innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej, poprzez:

1. odniesienie się do poziomów wynagradzania pracowników Spółki;
2. odniesienie się do zasad premiowania pracowników Spółki zatrudnionych na kluczowych stanowiskach w Spółce;

jednakże z uwzględnieniem szczególnego zakresu odpowiedzialności członków organów Spółki i specyfiki zadań im powierzonych.

§ 6

1. Przyjęta w Spółce struktura wynagrodzeń umożliwia prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników, o których mowa § 4 ust. 1 niniejszej Polityki, nie może przekraczać 200 %, w odniesieniu do każdego Członka Zarządu.
3. Za zgodą Walnego Zgromadzenia zastosowany może być wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia. Zgoda, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest wyrażana w formie uchwały.
4. Ograniczenie, o którym mowa w ust. 2 nie ma zastosowania do instrumentów finansowych nabywanych w ramach Programu Motywacyjnego, z uwagi na fakt ich powiązania z osiąganymi wynikami, jak też zmienność ceny instrumentów finansowych na rynku regulowanym.

IV. Zasady przyznawania Wynagrodzenia Stałego.

§ 7

1. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu jest ustalane z uwzględnieniem następujących przesłanek:
   a. poziomu doświadczenia zawodowego;
   b. profilu wykonywanej funkcji;
   c. wielkości kierowanego obszaru oraz zakresu i charakteru wykonywanych w tym obszarze zadań;
   d. zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku
   e. ilości oraz jakości świadczonej pracy;
   f. ilości jednostek organizacyjnych podlegających kierownictwu.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest indywidualnie dla każdego członka Zarządu w oparciu o przesłanki określone w ust. 1, w taki sposób, aby poziom wynagrodzenia odzwierciedlał prestiż piastowanego stanowiska oraz odpowiedzialność przypisaną do stanowiska.

§ 8

1. Wynagrodzenie Stałe Członków Rady Nadzorczej jest ustalane jako wynagrodzenie miesięczne, wypłacane po zakończeniu miesiąca pełnienia funkcji.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane w zależności od pełnionych funkcji (np. ze względu na udział w komitetach Rady Nadzorczej).

V. Zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego.

§ 9

1. Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego dla członków organów Spółki uzależniona jest od:
   a. kondycji finansowej Spółki mierzonej za pomocą wskaźników efektywności działalności gospodarczej EBIT i EBITDA;
   b. wyników osiąganych przez poszczególnych członków Zarządu;
   c. realizacji założonych celów zarządczych, określonych na dany rok obrotowy oraz celów długoterminowych. Cele zarządcze oraz cele długoterminowe wraz z maksymalną wysokością Wynagrodzenia Zmiennego ustala Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu, z uwzględnieniem § 3 ust. 4 lit. b.
2. Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkom Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzielenia temu Członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.
3. Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, po stwierdzeniu przez Radę Nadzorczą realizacji przez członka Zarządu celów zarządczych, w wysokości określonej odpowiednio do stopnia realizacji celów, o których mowa w ust. 1 lit. c.
4. W przypadku braku określenia celów, o których mowa w ust. 1 lit. c, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego w postaci premii rocznej ustala Rada Nadzorcza w oparciu, o kryteria wskazane w ust. 1 lit. a i lit. b, przy czym łączna kwota wypłacona członkowi Zarządu tytułem Wynagrodzenia Zmiennego w danym roku nie może być wyższa aniżeli 100% Wynagrodzenia Stałego za rok poprzedni.
5. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zwiększana (z zastrzeżeniem § 6 ust. 2 i 3 Polityki) lub zmniejszana, a ich wypłata wstrzymana, gdy Spółka wskazuje (trwałą) stratę bilansową.

6. Postanowienia ust. 1-5 nie mają zastosowania do instrumentów finansowych nabywanych w ramach Programu Motywacyjnego, do których stosuje się postanowienia § 9a.

§ 9a

1. Wynagrodzenie zmienne w postaci instrumentów finansowych (warrantów subskrypcyjnych lub akcji) może być nabyte w ramach Programu Motywacyjnego na zasadach określonych Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 2 grudnia 2026 roku („Uchwała ws. Programu") i przyjętym na jej podstawie regulaminie Programu Motywacyjnego („Regulamin Programu").
2. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w ust. 1 przysługiwało będzie w przypadku spełnienia celów wyznaczanych zgodnie z postanowieniami Uchwały i Regulaminu. Cele będą oparte na realnych i odpowiednich dla Spółki i Grupy Kapitałowej kryteriach finansowych. Kryteria finansowe będą związane z zyskownością i płynnością Spółki i Grupy Kapitałowej i będą weryfikowalne na podstawie zbadanych i zatwierdzonych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej (skonsolidowanych sprawozdań finansowych Spółki). Cele w szczególności mogą być oparte na kryteriach dotyczących EBITDA Grupy, wskaźnika zadłużenia liczonego jako dług netto/EBITDA Grupy. Cele finansowe będą jednakowe dla członków Zarządu, jak i pozostałych uczestników Programu Motywacyjnego.
3. Nabycie instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego następowało będzie w 3 (trzech) etapach, zgodnie z określonymi w Uchwale „Okresami Wynikowymi":

Okres Wynikowy	**Data rozpoczęcia**	**Data zakończenia**	**Data końcowa rozliczenia Okresu Wynikowego**
I Okres Wynikowy	1 stycznia 2027	31 grudnia 2027	31 grudnia 2028
II Okres Wynikowy	1 stycznia 2028	31 grudnia 2029	31 grudnia 2030
III Okres Wynikowy	1 stycznia 2030	31 grudnia 2031	31 grudnia 2032

Instrumenty finansowe będą mogły być przyznane pod warunkiem spełnienia celów ustalonych dla każdego Okresu Wynikowego oraz pod warunkiem, że uczestnik (członek Zarządu) pozostawał będzie zatrudniony przez Spółkę w czasie rozliczenia danego Okresu Wynikowego (z zastrzeżeniem odmiennych postanowień uchwały lub Regulaminu).
4. Mając na względzie długoterminowy charakter Programu Motywacyjnego i wymóg pozostawania w zatrudnieniu przez cały okres poszczególnych Okresów Wynikowych, Uchwała nie przewiduje ograniczeń zbywania akcji nabytych w ramach Programu Motywacyjnego. Natomiast przyznane warranty subskrypcyjne będą mogły być zbyte wyłącznie na rzecz Spółki.
5. Program Motywacyjny został zaprojektowany i utworzony w celu stworzenia dodatkowych mechanizmów motywujących uczestników do zaangażowania w działania realizujące strategię Spółki i Grupy Kapitałowej i zapewniające długoterminowy wzrost wartości Spółki i Grupy Kapitałowej, ich stabilny rozwój i długoterminowe związanie uczestników z Grupą Kapitałową. Program Motywacyjny zakłada powiązanie wysokości dodatkowych mechanizmów wynagradzania z wynikami osiąganymi przez Grupę Kapitałową. Tak zaprojektowany Program Motywacyjny – wiążący przyznawane świadczenia z realizacją długoterminowych celów, jak też z wymogiem pozostawania w zatrudnieniu przez co najmniej kilkuletni okres obowiązywania Programu

Motywacyjnego (począwszy od dnia włączenia do Programu Motywacyjnego do dnia rozliczenia poszczególnych Okresów Wynikowych) oraz wymogiem zapłaty ceny emisyjnej za nabywane akcje przyczynia się i ułatwia realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności i rozwoju Spółki oraz Grupy Kapitałowej.

VI. Stosunek łączący członków organów ze Spółką.

§ 10

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy o współpracę, umowy o świadczenie usług, stosunku powołania lub innej umowy cywilnoprawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub nieokreślony.
2. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu umów wskazanych w ust. 1, zawartych ze Spółkami Zależnymi lub z tytułu pełnienia przez nich funkcji członków zarządu Spółek Zależnych. Wynagrodzenie to może mieć charakter stały, zmienny bądź obejmować świadczenie dodatkowe.
3. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. Okres wypowiedzenia kontraktów menadżerskich i innych umów cywilnoprawnych nie może być dłuższy niż 3 miesiące.
4. Członkom Zarządu może przysługiwać odprawa, w przypadku odwołania z funkcji członka Zarządu lub rozwiązania umowy, o której mowa w ust. 1 przez Spółkę. Wysokość ewentualnej odprawy, określana jest indywidualnie dla poszczególnych Członków Zarządu na podstawie dokumentów stanowiących podstawę nawiązania stosunku prawnego łączącego ze Spółką lub innego odpowiedniego tytułu.

§ 11

1. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie miesięczne z tytułu stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu.
2. Wynagrodzenie przyznawane Członkom Rady Nadzorczej dzieli się na:
   a. wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
   b. wynagrodzenie każdego z pozostałych członków Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie może ustalić dodatkowe wynagrodzenie przysługujące Członkom Rady, którzy sprawują równocześnie funkcję Członka w Komitecie Audytu lub w innych komitetach, do których powołania zobowiązana będzie Rada Nadzorcza na mocy przepisów ustawy. Wynagrodzenie może mieć charakter stały miesięczny lub być uzależnione od udziału w posiedzeniach komitetu.
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach rady.

VII. Unikanie konfliktu interesów.

§ 12

1. Niniejsza polityka wynagrodzeń ma na celu zapobieżenie jak i zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z ustaleniem wynagrodzeń członków organów Spółki, będą identyfikowane i ograniczane.

2. Zapobieżeniu występowania konfliktów w zakresie realizacji postanowień Polityki ma zapewnić podział kompetencyjny przewidziany w art. 378 i 392 KSH z uwzględnieniem postanowień § 7 ust. 1, § 8, § 9 Polityki wynagrodzeń.
3. Przewidziany niniejszą Polityką proces decyzyjny w zakresie wynagradzania jest wielopoziomowy i zawiera transparentne zasady oceny wyników.
4. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
5. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

VIII. Czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń.

§ 13

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej („Odstąpienie").
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. Dopuszcza się możliwość Odstąpienia w sytuacji wystąpienia siły wyższej, przez którą rozumie się zdarzenia nagłe, nieprzewidziane, których skutkom Spółka nie mogła zapobiec, w szczególności: wystąpienia stanu epidemii, działań wojennych, stanu klęski żywiołowej i inne, o ile wystąpienie takich zdarzeń ma wpływ na stosowanie niniejszej Polityki.
5. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
   a. okres, na który zastosowano Odstąpienie,
   b. elementy Polityki, od których zastosowano Odstąpienie,
   c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
   d. każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki może dotyczyć wszystkich jej elementów.

IX. Sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§ 14

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.

2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Zakres danych zawartych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach określają przepisy Ustawy o Ofercie.
4. W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka Rady Nadzorczej wchodzą świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.
5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w punkcie 5 powyżej.
7. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.
8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie przepisów Ustawy o Ofercie.

X. Postanowienia końcowe.

§ 15

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o Ofercie.
2. Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Niniejsza Polityka wynagrodzeń przyjęta Uchwałą Walnego Zgromadzenia z dnia X listopada 2026 roku wprowadza zmiany w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń związane z utworzeniem Programu Motywacyjnego i możliwością uzyskania przez członków Zarządu dodatkowego składnika wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów finansowych. Polityka wynagrodzeń zawiera upoważnienie dla Rady Nadzorczej, o którym mowa w art. 90d ust. 7 Ustawy o Ofercie, określa zasady ustalania Wynagrodzenia Zmiennego oraz kryteria ustalania jego wysokości.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.
6. Zasady wynagradzania wynikające z niniejszej Polityki wchodzą w życie z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie w przedmiocie jej przyjęcia.