

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI ANSWEAR.COM S.A.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką Wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Answear.com S.A. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie Answear.com S.A. w celu dookreślenia zasad dotyczących wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Ilekroć w postanowieniach Polityki Wynagrodzeń jest mowa o:
 - a. **Członku Rady Nadzorczej** – należy przez to rozumieć Członka Rady Nadzorczej Spółki;
 - b. **Członku Zarządu** – należy przez to rozumieć Członka Zarządu Spółki;
 - c. **Kodeksie spółek handlowych** – należy przez to rozumieć ustawę Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r.;
 - d. **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
 - e. **Spółce** – należy przez to rozumieć spółkę Answear.com Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie;
 - f. **Spółkach Zależnych** – należy przez to rozumieć spółki zależne Spółki;
 - g. **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą Spółki;
 - h. **Ustawie o ofercie** – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 25 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ze zmianami;
 - i. **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
 - j. **Zarządzie** – należy przez to rozumieć Zarząd Spółki.
3. Podstawą sporządzenia Polityki Wynagrodzeń jest wypełnienie wymogu wskazanego w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” (art. 90c i następne) Ustawy o ofercie.

§ 2

1. Cele Polityki Wynagrodzeń są następujące:
 - a. stworzenie stabilnego i spójnego systemu wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - b. powiązanie wynagradzania Członków Zarządu z wdrażaniem celów i strategii Spółki oraz długofalowych planów;
 - c. zapewnienie realizowania obowiązków w ramach Zarządu oraz Rady Nadzorczej przez osoby wykazujące się wysokim poziomem wiedzy merytorycznej, znajomością uwarunkowań biznesowych oraz wykazujących odpowiednie zaangażowanie w realizowanie strategii Spółki.

2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zapewnienia stabilności Spółki w szczególności poprzez powiązanie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu z realizacją celów w tym osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Spółki. Jednocześnie zapewnienie na odpowiednim poziomie stałych składników wynagrodzenia umożliwia Spółce zatrudnienie osób o odpowiednim poziomie wiedzy i kompetencji.
3. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji.

II. PROCES DECYZYJNY

§ 3

1. W toku procesu decyzyjnego mającego na celu wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń uwzględniono w szczególności:
 - a. wymogi cytowanych na wstępie przepisów prawnych;
 - b. założenia ekonomiczne i cele Spółki;
 - c. warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - d. dotychczas funkcjonujące w Spółce zasady dotyczące ustalania wynagrodzeń.
2. Za opracowanie informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń, wdrożenie oraz aktualizację treści Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
3. Rada Nadzorcza w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za:
 - a. zaopiniowanie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian;
 - b. nadzór nad wdrożeniem Polityki w Spółce;
 - c. przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń;
 - d. sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie.
4. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za:
 - a. przyjęcie Polityki Wynagrodzeń oraz dokonanie jej późniejszych zmian;
 - b. zaopiniowanie sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie.
5. W procesie ustanawiania niniejszej Polityki Wynagrodzeń zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
6. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej bierze pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w szczególności warunki zatrudniania oraz wynagradzania wyższej kadry menadżerskiej, zakres kompetencji, zadań i odpowiedzialności, jak również wpływ na realizację długofalowych celów i strategii Spółki.

III. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Podstawa przyznania wynagrodzenia Członkom Zarządu

§ 4

1. Podstawą współpracy Członka Zarządu ze Spółką mogą być:
 - a. umowa o pracę;
 - b. stosunek powołania;
 - c. umowa cywilnoprawna (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, kontrakt menedżerski).
2. W ramach negocjacji z Członkiem Zarządu oraz przy uwzględnieniu zasad określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń podstawy prawne nawiązania stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza.
3. Umowy z Członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy Członka Zarządu.

§ 5

1. Warunki umów o pracę zawieranych z Członkami Zarządu (o ile umowa o pracę została zawarta) są następujące:
 - a. umowa określa stanowisko, na którym zostaje zatrudniony Członek Zarządu, przy czym zakres obowiązków Członka Zarządu wynikający z zawartej umowy o pracę nie musi pokrywać się zakresem obowiązków jako Członka Zarządu;
 - b. umowy są zawierane na czas nieokreślony;
 - c. terminy wypowiedzenia umowy o pracę wynikają z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy, z tym że Spółka oraz Członek Zarządu mogą ustalić dłuższy termin wypowiedzenia w umowie o pracę;
 - d. Spółka może rozwiązać umowę o pracę zawartą z Członkiem Zarządu bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych w Kodeksie pracy;
 - e. Członek Zarządu może rozwiązać umowę o pracę zawartą ze Spółką bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych przez Kodeks pracy;
 - f. Członkowi Zarządu przysługują świadczenia dodatkowe na zasadach obowiązujących w Spółce np. pakiety medyczne, w tym dla osób najbliższych.
2. Warunki umów cywilnoprawnych zawieranych z Członkami Zarządu (o ile umowa taka została zawarta) są następujące:
 - a. umowa określa zasady i zakres współpracy pomiędzy Spółką oraz Członkiem Zarządu,
 - b. umowa jest zawierana na czas nieokreślony, z tym że w uzasadnionych przypadkach może być zawarta na czas określony,

- c. umowa określa warunki jej rozwiązania, w tym rozwiązania z wypowiedzeniem z terminem wypowiedzenia nie krótszym niż miesiąc,.
3. Wynagrodzenie Członków Zarządu, którego podstawą jest powołanie w skład organu, przysługuje wyłącznie w trakcie kadencji Członka Zarządu. Kadencja Członka Zarządu trwa 3 lata. Zarówno cały Zarząd, jak i jej poszczególni członkowie mogą być w każdej chwili odwołani przez Radę Nadzorczą.

Struktura wynagrodzeń Członków Zarządu

§ 6

1. Wynagrodzenia Członków Zarządu mogą się składać z:
 - a. wynagrodzenia stałego:
 - i) z tytułu powołania w formie miesięcznego ryczału;
 - ii) z tytułu umowy o pracę, o ile z Członkiem Zarządu została zawarta umowa o pracę;
 - iii) z tytułu zawartej z Członkiem Zarządu umowy cywilnoprawnej, o ile taka umowa została zawarta;
 - b. wynagrodzenia zmiennego zależnego od efektów pracy/pełnienia funkcji w Zarządzie;
 - c. innych składników wynagrodzenia.

Stale składniki wynagrodzeń Członków Zarządu

§ 7

1. Wysokość przyznanego Członkowi Zarządu wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakter stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
2. Stałe wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać wielkości przedsiębiorstwa i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, przy czym poziom stałego wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką.
3. Wynagrodzenie stałe jest ustalane przez Radę Nadzorczą w następujących granicach:
 - a. w przypadku Prezesa Zarządu - w wysokości od czterokrotności do dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w drugiej połowie roku poprzedzającego podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą;
 - b. w przypadku Wiceprezesa lub Członka Zarządu - w wysokości od jednokrotności do dziesięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w drugiej połowie roku poprzedzającego podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą.

Zmienne składniki wynagrodzeń Członków Zarządu

§ 8

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki, niezależnie od stosunku prawnego łączącego go ze Spółką a będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia, może otrzymywać wynagrodzenie zmienne w postaci okresowej premii lub nagrody wypłacanej w okresach półrocznych lub rocznych.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane Członkom Zarządu w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń, w której zawarto jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, przy czym podstawą do określenia i przyznania zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez Członka Zarządu.
3. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia, a także dokonując oceny realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Wysokość wynagrodzenia zmiennego w ciągu roku nie może przekroczyć sześciokrotności stałego miesięcznego wynagrodzenia Członka Zarządu (niezależnie od tytułu) z okresu ostatnich dwunastu miesięcy.

Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

§ 9

1. Przy ocenie indywidualnych wyników pracy Członków Zarządu bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
2. Kryteriami finansowymi, o których mowa w punkcie 1 powyżej, mogą być w szczególności:
 - a. wykonanie budżetu Spółki;
 - b. wykonanie zadań, w tym przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań;
 - c. wysokość osiągniętego przez Spółę zysku netto liczonego narastająco od początku do końca roku obrachunkowego;
 - d. realizacja zadań o charakterze finansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - e. pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - f. przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - g. przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki.
3. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w punkcie 1 powyżej, mogą być w szczególności:
 - a. realizacja zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - b. pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - c. uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki;

- d. terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania,
 - e. podejście do ryzyka,
 - f. aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu oraz ochronę środowiska.
4. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji zadań stawianych przed Członkami Zarządu Spółki, strategii biznesowej oraz stabilności Spółki poprzez:
- a. promowanie podejmowania działań, mających na celu realizację planów Spółki i zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia zysku netto Spółki;
 - b. wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii oraz zatrudnienia i awansowania, co przyczynia się do możliwości stałego zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry, w tym kadry kierowniczej;
 - c. podejmowanie działań biznesowych przy uwzględnieniu ich wpływu na otaczające środowisko, co przyczynia się do utrwalenia wizerunku Spółki jako przedsiębiorstwa mającego wzgląd na ochronę środowiska.

Niepieniężne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

§ 10

1. Członkom Zarządu mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia, w tym w szczególności:
 - a. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - b. prawa do dodatkowego ubezpieczenia w przypadku zawarcia przez Spółkę takich ubezpieczeń;
 - c. prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką – np. pakiety medyczne dla Członków Zarządu oraz osób najbliższych;
 - d. prawa do uczestniczenia w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (PPE) na zasadach obowiązujących w Spółce.
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

Program Motywacyjny

§ 11

1. Członkom Zarządu mogą przysługiwać instrumenty finansowe w ramach programu motywacyjnego przyjętego uchwałą Walnego Zgromadzenia oraz uszczegółowione w Regulaminie Programu Motywacyjnego przyjętego uchwałą Rady Nadzorczej Spółki.
2. Warunki nabywania instrumentów finansowych, okresy, w których Członkowie Zarządu nabywają uprawnienia do otrzymania instrumentów finansowych oraz zasady ich zbywania reguluje uchwała Walnego Zgromadzenia ustanawiająca program motywacyjny, uchwała Rady Nadzorczej w przedmiocie ustalenia regulaminu programu motywacyjnego i/lub inne dokumenty przyjęte na podstawie ww. uchwał.

3. Przyznawanie instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego ma na celu budowanie u Członków Zarządu, poczucia większej odpowiedzialności za efekty realizacji wytyczonej dla Spółki strategii, osiągnięcie celu wynikowego, a także stworzenia mechanizmu partycypowania w zysku osiąganym na skutek długoterminowego budowania wartości Spółki, a także ma na celu silniejsze związanie i identyfikację Członków Zarządu ze Spółką.

§ 12

Programy emerytalno – rentowe

Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w funkcjonującym w Spółce programie emerytalnym (PPE) na zasadach obowiązujących w Spółce oraz określonych w dokumentach regulujących funkcjonowanie PPE w Spółce.

§ 13

1. Spółka nie wyklucza zawierania z Członkami Zarządu transakcji handlowych, w tym zakupu lub sprzedaży towarów lub usług.
2. Członkowie Zarządu Spółki mogą pełnić funkcje w zarządzie oraz radzie nadzorczej Spółek Zależnych. Nie jest wykluczone zawieranie przez Spółki Zależne z Członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej transakcji handlowych, w tym zakupu towarów i usług.

IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 14

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego przyznawanego w formie:
 - a. ryczałtu, wypłacanego miesięcznie albo kwartalnie lub
 - b. ryczałtu wypłacanego w miesiącach, w których odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej.
2. O wypłacie wynagrodzenia za posiedzenie decyduje Przewodniczący Rady Nadzorczej po jego odbyciu na podstawie listy obecności.
3. Wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane w następujących granicach kwotowych:
 - a. wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej – w wysokości do trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w drugiej połowie roku poprzedzającego podjęcie uchwały przez Walne Zgromadzenie;
 - b. wynagrodzenie Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej – w wysokości do dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w drugiej połowie roku poprzedzającego podjęcie uchwały przez Walne Zgromadzenie;
 - c. wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej – w wysokości do jednokrotności średniego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w drugiej połowie roku poprzedzającego podjęcie uchwały przez Walne Zgromadzenie.

5. Członek Rady Nadzorczej, będący członkiem komitetu Rady Nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Komitecie lub wynagrodzenie takiego Członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone w związku z pełnieniem funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej. Wysokość oraz warunki przyznania i wypłaty wynagrodzenia określa Walne Zgromadzenie.
6. Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia, jak również nagrody lub premie.
7. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują niepieniężnych składników wynagrodzenia.
8. Członkom Rady Nadzorczej może zostać powierzone pełnienie funkcji w organach spółek zależnych w oparciu o powołanie, na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego na zasadach osobno ustalonych.
9. Spółka nie wyklucza zawierania z członkami Rady Nadzorczej transakcji handlowych, w tym zakupu lub sprzedaży towarów lub usług.
10. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia, przysługuje wyłącznie w trakcie kadencji Członka Rady Nadzorczej. Kadencja Członka Rady Nadzorczej trwa 3 lata. Zarówno cała Rada Nadzorcza, jak i jej poszczególni członkowie mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie.

V. ŚRODKI PODJĘTE W CELI UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW

§ 15

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników.
2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce Wynagrodzeń służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych z uwzględnieniem postanowień Polityki Wynagrodzeń. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregośkolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).

VI. MOŻLIWOŚĆ ODSTĄPIENIA OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 16

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 Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

2. Decyzję o zastosowaniu odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania odstąpienia uznaje się w szczególności materializację lub identyfikacją wysokiego prawdopodobieństwa materializacji ryzyk związanych z realizacją strategii i celów Spółki 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 jego zastosowania. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności: okres, na który zastosowano odstąpienie, elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie oraz przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
5. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 17

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. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.