Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Virtus S.A.

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Poniższe terminy posiadają w Polityce Wynagrodzeń następujące znaczenie:

a) Spółka – Grupa Virtus Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000290409;

b) Ustawa o ofercie – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku 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.);

c) Polityka Wynagrodzeń – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki;

d) Kodeks pracy – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.);

e) Ustawa o rachunkowości - Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r., poz. 351 z późn. zm.);

f) Ustawa MAR - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE.

§ 2.

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje wprowadzona w wykonaniu art. 90d i nast. Ustawy o ofercie.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi w Spółce podstawowy dokument dotyczący zasad wynagradzania Członków Zarządu Spółki oraz Rady Nadzorczej Spółki.
3. Polityka Wynagrodzeń ma na celu przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki, jak również zapewnienia Członkom Zarządu Spółki spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego Członka Zarządu Spółki.
4. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w § 2 ust. 3 powyżej, poprzez:
   a) wprowadzenie jednolitych zasad wynagradzania Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki w związku ze sprawowanymi funkcjami w Spółce,
   b) wskazanie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki oraz świadczeń dodatkowych,

c) powiązanie wynagradzania Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki z osiąganiem przez Spółkę wyników ekonomicznych,

d) określenie proporcji wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki w związku z wskazanymi przez Spółkę obowiązkami,

e) minimalizację ryzyka zaistnienia konfliktów interesów Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki w związku ze wskazaniem spójnych zasad systemu wynagradzania w ramach Polityki Wynagrodzeń.

5. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu Spółki i Członkom Rady Nadzorczej Spółki uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

6. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki.

II. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki

§ 3.

1. Podstawą prawną wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu Spółki. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:

   a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony,

   b) zlecenia usług zarządzania Spółką (kontrakt menadżerski), zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu Spółki,

   c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu Spółki.

2. Członkowie Zarządu Spółki są powołani na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.

3. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umowy z Członkami Zarządu Spółki następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej Spółki, która jednocześnie określa wynagrodzenie danego Członka Zarządu Spółki.

4. Rada Nadzorcza Spółki może ustalić różne stosunki prawne łączące Spółkę z poszczególnymi Członkami Zarządu Spółki oraz różne szczegółowe treści umów dla poszczególnych Członków Zarządu Spółki.

5. Umowy z Członkami Zarządu Spółki w imieniu Spółki zawiera Rada Nadzorcza, w imieniu której działa Przewodniczący Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności inny Członek Rady Nadzorczej wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.

6. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki powinno wiązać się z zakresem zadań i odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji oraz odpowiadać wielkości Spółki i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

7. Okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych z Członkami Zarządu Spółki określają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, w szczególności Kodeks pracy.

§ 4.

1. Wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu Spółki z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki obejmuje wynagrodzenie stałe – miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, wypłacane kwotowo.
2. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w szczególności w postaci premii rocznej.
3. Wynagrodzenie zmienne dla Członków Zarządu Spółki przyznawane jest za osiągniecie zadań o charakterze ilościowym i jakościowym, sprzyjające zarówno wynikom Spółki, jak i indywidualnym osiągnięciom.
4. Celem wynagrodzenia zmiennego jest nagradzanie, motywowanie i utrzymanie zatrudnienia w Spółce, zwiększając tym samym wartość Spółki.
5. Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
6. O przyznaniu Członkowi Zarządu Spółki wynagrodzenia zmiennego decyduje Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały.
7. Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1-6 powyżej, Członkom Zarządu Spółki mogą zostać przyznane następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:
    a) możliwość korzystania z określonego majątku Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu (w tym także do celów prywatnych),
    b) pokrycie kosztów podróży służbowych (koszty noclegu, transportu, diety) oraz spotkań służbowych,
    c) pokrycie kosztów leczenia, profilaktyki zawodowej i opieki medycznej, w tym również najbliższej rodziny lub osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym Członka Zarządu Spółki,
    d) pokrycie kosztów szkoleń, kursów przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji bądź kompetencji wymaganych na zajmowanym stanowisku,
    e) karty płatnicze i paliwowe na pokrycie wydatków służbowych,
    f) pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia typu D&O,
    g) inne świadczenia wynikające z prawa pracy (w odniesieniu do Członków Zarządu Spółki zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę) lub wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa lub zwyczajowo przyjętych i obowiązujących w Spółce sposobów wynagradzania i premiowania pracowników.
8. Członkom Zarządu Spółki może zostać przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Okres, w którym Członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasady zbywania tych instrumentów finansowych ustala w formie uchwały Walne Zgromadzenie Spółki, które może upoważnić Radę Nadzorczą Spółki do ustalenia powyższego w formie uchwały.

9. Przyznanie wynagrodzenia Członkom Zarządu Spółki w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki poprzez powiązanie interesów akcjonariuszy i osób zarządzających Spółką, umożliwienie Członkom Zarządu Spółki partycypacji w oczekiwanym wzroście Spółki, trwałego związania Członków Zarządu Spółki ze Spółką oraz ich motywowania do osiągania dobrych wyników.
10. Objęcie instrumentów finansowych przez Członków Zarządu Spółki odbywać się będzie z zachowaniem wymogów dotyczących okresów zamkniętych, zgodnie z art. 19 Ustawy MAR.
11. W przypadku rozwiązania albo wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu Spółki albo odwołania Członka Zarządu Spółki z pełnionej funkcji albo jego rezygnacji z pełnionej funkcji w Zarządzie Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może przyznać Członkowi Zarządu Spółki odprawę w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia stałego, pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu Spółki funkcji w Zarządzie Spółki przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przez rozwiązaniem albo wypowiedzeniem stosunku prawnego albo odwołaniem Członka Zarządu Spółki albo jego rezygnacją.
12. Wysokość wynagrodzenia stałego każdego Członka Zarządu Spółki określa Rada Nadzorcza Spółki w uchwale bądź umowie stanowiącej załącznik do tej uchwały. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Rada Nadzorcza Spółki bierze pod uwagę w szczególności: pełnioną funkcję w Zarządzie Spółki, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe oraz dotychczasowe osiągnięcia i posiadane kwalifikacje.
13. Wynagrodzenie stałe ustalane jest kwotowo i wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Jeżeli zapłata wynagrodzenia następuje na podstawie faktury VAT wystawianej na koniec miesiąca kalendarzowego, to następuje ona w terminie wynikającym z faktury VAT.
14. Członkowie Zarządu Spółki będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki.
15. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie stałe z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie spółki zależnej od Spółki lub z tytułu zajmowanego stanowiska w spółce zależnej od Spółki.
16. W wypadku zawarcia z Członkiem Zarządu Spółki umowy o zakazie konkurencji, Członkowi Zarządu Spółki może być przyznane z tego tytułu świadczenie pieniężne.
17. Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

III. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki

§ 5.

1. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki pełnią funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Członek Rady Nadzorczej Spółki może zostać w każdym czasie odwołany z pełnienia funkcji uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki, które to odwołanie nie wymaga uzasadnienia.
2. Członków Rady Nadzorczej Spółki powołuje się na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółki, Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej Spółki umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.

§ 6.

1. Wynagrodzenie dla każdego Członka Rady Nadzorczej Spółki przyznawane jest przez Walne Zgromadzenie Spółki. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Spółki z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki są uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje wynagrodzenie miesięczne.
3. Członkom Rady Nadzorczej Spółki wypłacane jest wynagrodzenie w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki może być różnicowane adekwatnie do pełnionej funkcji (w szczególności Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki) i powierzonych poszczególnym osobom zadań (w tym pełnienie dodatkowych funkcji jak np. praca w komitetach Rady Nadzorczej Spółki).
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki powinno wiązać się z zakresem zadań i odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji oraz odpowiadać wielkości Spółki i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.
6. Członkom Rady Nadzorczej Spółki może zostać przyznane wynagrodzenie w formie warrantów subskrypcyjnych.
7. Przyznanie wynagrodzenia w formie warrantów subskrypcyjnych, o którym mowa w ust. 6 powyżej, będzie następowało każdorazowo na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki określającej listę Członków Rady Nadzorczej Spółki uprawnionych do objęcia warrantów subskrypcyjnych Spółki oraz liczbę warrantów subskrypcyjnych Spółki, które mogą objąć uprawnieni Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
8. Warranty subskrypcyjne Spółki będą obejmowane przez Członków Rady Nadzorczej Spółki na warunkach określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki. Uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki, o której mowa w zdaniu pierwszym powyżej, określa m.in. okres, w którym Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nabywają uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie warrantów subskrypcyjnych oraz zasady zbywania warrantów subskrypcyjnych.
9. Przyznanie wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej Spółki w formie warrantów subskrypcyjnych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki poprzez umożliwienie Członkom Rady Nadzorczej Spółki partycypacji w oczekiwanym wzroście Spółki i związanie Członków Rady Nadzorczej Spółki ze Spółką.
10. Objęcie warrantów subskrypcyjnych Spółki przez Członków Rady Nadzorczej Spółki odbywać się będzie z zachowaniem wymogów dotyczących okresów zamkniętych, zgodnie z art. 19 Ustawy MAR.
11. Poza wynagrodzeniem miesięcznym, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Członkom Rady Nadzorczej Spółki mogą zostać przyznane następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:
    a) pokrycie kosztów podróży służbowych (koszty noclegu, transportu, diety) oraz spotkań służbowych,
    b) pokrycie kosztów szkoleń, kursów przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji bądź kompetencji wymaganych na zajmowanym stanowisku,

c) pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia typu D&O,

d) inne świadczenia wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa lub zwyczajowo przyjętych i obowiązujących w Spółce sposobów wynagradzania i premiowania pracowników. -

12. Członek Rady Nadzorczej Spółki delegowany do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie w wysokości przewidzianej dla Członka Zarządu Spółki, którego obowiązki pełni na podstawie delegacji Rady Nadzorczej.

13. Na mocy uchwały Rady Nadzorczej może zostać powołany Komitet Nominacji i Wynagrodzeń, którego głównym zadaniem jest w szczególności doradzanie i rekomendowanie Radzie Nadzorczej Spółki propozycji rozwiązań w zakresie zasad wynagradzania Członków Zarządu Spółki.

14. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki.

IV. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

§ 7.

W Spółce nie ustanowiono dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki.

IV. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń

§ 8.

1. Celem uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń podjęte zostały m.in. następujące środki:

   a) dokonany został wyraźny podział kompetencyjny pomiędzy organami Spółki tj. pomiędzy Walnym Zgromadzeniem Spółki, Zarządem Spółki oraz Radą Nadzorczą Spółki, w zakresie zagadnień związanych z Polityką Wynagrodzeń, związanych z jej stosowaniem, wdrażaniem i oceną jej realizacji,

   b) nie przewidziano żadnej formy wynagrodzenia, zarówno dla Członków Zarządu Spółki, jak i Członków Rady Nadzorczej Spółki, która mogłaby prowadzić do przedkładania przez danego członka organu własnych interesów, nad interesy Spółki przy jednoczesnym działaniu na szkodę Spółki,

   c) proces decyzji w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty, jasny i obowiązują transparentne zasady przyznawania tego wynagrodzenia.

2. Jeżeli uprawdopodobnione zostanie wystąpienie konfliktu interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce Wynagrodzeń, każdy kto zidentyfikuje istnienie takiego prawdopodobieństwa, obowiązany jest zgłosić swoje zastrzeżenia i uwagi odpowiednio do Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki (w przypadku Członków Zarządu Spółki) albo Prezesowi Zarządu Spółki (w przypadku Członków Rady Nadzorczej Spółki).

V. Proces decyzyjny związany z wdrożeniem Polityki Wynagrodzeń

§ 9.

1. Zarząd Spółki odpowiedzialny jest za wdrożenie, aktualizację i zmianę Polityki Wynagrodzeń.
2. Polityka Wynagrodzeń podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd Spółki nie rzadziej niż raz w roku. Przegląd ten dokonywany jest w szczególności pod katem prawidłowości funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń oraz zgodności Polityki Wynagrodzeń z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Rada Nadzorcza Spółki sprawuje ogólny nadzór nad Polityką Wynagrodzeń i sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Rada Nadzorcza Spółki przekazuje Zarządowi Spółki ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki Wynagrodzeń.

VII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§ 10.

1. Rada Nadzorcza Spółki sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityka Wynagrodzeń. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu Spółki i Członka Rady Nadzorczej Spółki zawiera w szczególności:
    a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia,
    b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki,
    c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników,
    d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu Spółki ani Rady Nadzorczej Spółki, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie,
    e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu Ustawy o rachunkowości,
    f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany,
    g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,

h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

3. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. Zamiast podejmowania uchwały opiniującej Walne Zgromadzenie Spółki może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 90g ust. 7 Ustawy o ofercie.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała lub dyskusja, o których mowa w ust. 4 powyżej, odnoszące się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym w art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie.

VIII. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

§ 11.

1. Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Przesłankami uzasadniającymi konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być w szczególności sytuacja gospodarcza lub finansowa mogąca w istotny sposób wpłynąć na możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań.
2. Decyzję o odstąpieniu od czasowego stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały, w której określa w szczególności okres na jaki następuje odstąpienie, członków organów których dotyczy odstąpienie oraz elementy Polityki Wynagrodzeń, których dotyczy odstąpienie.

IX. Postanowienia końcowe

§ 12.

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.
2. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego.
3. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.

X. Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń

§13.

W Polityce Wynagrodzeń nie wprowadzono istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń, przyjętej uchwałą nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 czerwca 2021 roku.