

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ**  
**Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej**  
**Blobber Team S.A.**

**1. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

- 1.1 Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i następnych Ustawy o Ofercie.
- 1.2 Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
- 1.3 Warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoby Objęte Polityką Wynagrodzeń zostały uwzględnione przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń poprzez zapewnienie, że pracownicy Spółki, podobnie jak Członkowie Zarządu, są wynagradzani:
- a. odpowiednio do zajmowanych stanowisk, adekwatnie do kwalifikacji i z uwzględnieniem efektów pracy;
  - b. odpowiednio do odpowiedzialności i ryzyka związanego z zajmowanym stanowiskiem;
  - c. w sposób gwarantujący brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 1.4 Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

**2. DEFINICJE**

- 2.1 Kodeks Pracy – oznacza ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. z dnia 2022.07.19, Dz.U.2022.1510 z późn. zm.) Kodeks pracy;
- 2.2 Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń – oznacza każdego Członka Zarządu i Członka Rady Nadzorczej Spółki;
- 2.3 Polityka Wynagrodzeń – oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Bloober Team S.A.;
- 2.4 Spółka – Bloober Team S.A. z siedzibą w Krakowie (31-564), przy Alei Pokoju, nr 18B, wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie, XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000380757, posiadająca REGON: 120794317 oraz NIP: 6762385817, kapitał zakładowy: 193 092,60 zł, wpłacony w całości;

- 2.5 Ustawa o Ofercie – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2554, Dz.U. 2005 Nr 184, poz. 1539) o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 2.6 Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych - ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. z dnia 2023.01.09, Dz.U.2023.46).

### **3. PODSTAWY PRAWNE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

- 3.1 Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Członkowie Zarządu mogą wykonywać swoje obowiązki zarządcze oraz inne obowiązki niezwiązane z pełnieniem funkcji członka zarządu w ramach następujących stosunków prawnych:
- (a) powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie na okres sprawowania funkcji Członka Zarządu (powołanie);
  - (b) nawiązania stosunku pracy wykonywanego na podstawie umowy o pracę (umowa o pracę);
  - (c) zlecenia usług wykonywanych na podstawie umowy cywilnoprawnej (w tym umowa o współpracę).
- 3.2 Spółka może zawierać z Członkami Zarządu umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług wykraczających poza obowiązki członka zarządu. Umowy te mogą być zawarte na czas określony i nieokreślony.
- 3.3 Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów lub stosunku powołania Członków Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne i różne warunki zaangażowania dla poszczególnych Członków Zarządu.

### **4. OPIS STOSUNKÓW PRAWNYCH WIĄŻĄCYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ**

- 4.1 Członkowie Zarządu pełnią obowiązki zarządcze na podstawie powołania.
- 4.2 Kadencja każdego Członka Zarządu trwa 4 (cztery) lata, a Członkowie Zarządu są powoływani na wspólną kadencję.
- 4.3 Obowiązki niezwiązane z pełnieniem funkcji członka zarządu Członkowie Zarządu pełnią na podstawie umów o pracę i o świadczenie usług. Umowy te zostały zawarte z Członkami Zarządu na czas nieokreślony.
- 4.4 Trzech Członków Zarządu wiążą umowy o pracę zawarte ze Spółką, przedmiotem których jest wykonywanie obowiązków niezwiązanych z pełnieniem funkcji członka zarządu. Umowy o pracę zostały zawarte na czas nieokreślony i mogą zostać rozwiązane na zasadach oraz z zachowaniem okresów wypowiedzenia przewidzianych w Kodeksie Pracy.
- 4.5 Jednego z Członków Zarządu wiąże umowa o współpracę zawarta w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, przedmiotem której jest wykonywanie obowiązków niezwiązanych z pełnieniem funkcji członka zarządu. Umowa ta została zawarta na czas nieokreślony i może być rozwiązana z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Z ważnych powodów Spółka może wypowiedzieć umowę o współpracę ze skutkiem natychmiastowym.

## **5. OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

- 5.1 Wynagrodzenie otrzymywane przez Członków Zarządu dzieli się na wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz na świadczenia finansowe i niefinansowe.
- 5.2 Wynagrodzenie stałe jest wypłacane Członkom Zarządu comiesięcznie w stałej kwocie.
- 5.3 Wysokość wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz dotychczasowego doświadczenia, wykształcenia, a także oceny przebiegu kariery zawodowej danego Członka Zarządu.
- 5.4 Wynagrodzenie zmienne stanowią premie przyznawane Członkom Zarządu oraz wynagrodzenie prowizyjne przyznawane Członkom Zarządu („Wynagrodzenie Prowizyjne”).

## **6. KRYTERIA PRZYZNAWANIA CZŁONKOM ZARZĄDU WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO**

- 6.1 Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane Członkom Zarządu Spółki w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe.
- 6.2 Wynagrodzenie Prowizyjne jest wypłacane Członkom Zarządu Spółki po spełnieniu określonych kryteriów finansowych, a premia może być przyznana Członkom Zarządu po spełnieniu przez nich zarówno kryteriów finansowych jak i niefinansowych.
- 6.3 Kryteria finansowe przyznania Wynagrodzenia Prowizyjnego oparte są o parametry finansowe osiągnięte przez Spółkę. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie kryteriów finansowych wynagrodzenia prowizyjnego.
- 6.4 Kryteria finansowe przyznania premii to w szczególności kryteria rynkowe, wynikowe (alternatywnie) lub inne corocznie wyznaczane i weryfikowane przez Radę Nadzorczą. Spełnienie kryteriów finansowych przyznania premii stwierdza Rada Nadzorczą.
- 6.5 Kryteria niefinansowe to w szczególności kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
- 6.6 Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie kryteriów finansowych i niefinansowych przyznawania Członkom Zarządu premii.
- 6.7 Spółka może żądać zwrotu od Członków Zarządu wynagrodzenia zmiennego w sytuacji gdy zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub warunków wynagrodzenia zmiennego.
- 6.8 Wynagrodzenie Prowizyjne jest wypłacane Członkom Zarządu po spełnieniu kryteriów finansowych w oparciu o bieżące informacje wynikające z dokumentów finansowych Spółki. Spełnienie kryteriów niefinansowych przyznania premii Rada Nadzorczą stwierdza oceniając działania podjęte przez danego Członka Zarządu, w tym w obszarze przyczyniania się do uwzględniania interesów społecznych, ochrony środowiska, zapobiegania negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania. Rada Nadzorczą ustala wysokość premii w zależności od charakteru działań podjętych przez danego Członka Zarządu w celu spełnienia

kryteriów niefinansowych. Przyznanie premii nie jest uzależnione od spełnienia przez Członków Zarządu wszystkich kryteriów niefinansowych (liczba spełnionych przez Członka Zarządu kryteriów niefinansowych jedynie wpływa na wysokość premii).

## **7. PROPORCJA STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

- 7.1 Wysokość wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 20-krotności wynagrodzenia stałego za dany rok.
- 7.2 W przypadku wprowadzenia Programu Motywacyjnego, proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu może ulec podwyższeniu.
- 7.3 Proporcja składników wynagrodzenia, o której mowa w ustępie 1 powyżej, jest obliczana poprzez porównanie kwoty wynagrodzenia zmiennego oraz wynagrodzenia stałego, przyznanego w danym roku. Rada Nadzorcza przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny, w szczególności dotyczy to świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, o których mowa w pkt. 9 Polityki Wynagrodzeń.

## **8. WYNAGRODZENIE PRYZNAWANE CZŁONKOM ZARZĄDU W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

- 8.1 Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu może być również przyznane w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**”).
- 8.2 W przypadku wprowadzenia w Spółce Programu Motywacyjnego, Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń poprzez określenie:
- (a) okresów, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego;
  - (b) zasad zbywania tych instrumentów finansowych;
  - (c) w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.

## **9. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

- 9.1 Każdy Członek Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia pieniężne i niepieniężne od Spółki, w szczególności:
- (a) odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy lub innej umowy, przedmiotem której jest świadczenie usług innych niż zarządcze;
  - (b) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym służbowego samochodu, telefonu, sprzętu komputerowego w celach służbowych i prywatnych na zasadach obowiązujących w Spółce;
  - (c) prawo do ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej związanego z pełnioną w Spółce funkcją;

- (d) prawo do korzystania z częściowego lub całkowitego dofinansowania dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką.

9.2 W przypadku wprowadzenia przez Spółkę nowego benefitu, Członkowie Zarządu mogą przystąpić do takiego programu benefitów bez odrębnej zgody Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia, o ile program ten jest dostępny dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką.

9.3 Spółka pokrywa lub zwraca uzasadnione wydatki związane z wykonywaniem obowiązków wynikających z pełnionej funkcji lub zawartej ze Spółką umowy lub inne wydatki określone w uchwale Rady Nadzorczej (w szczególności diety, koszty podróży).

9.4 Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń poprzez określenie innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznawanych Członkom Zarządu.

## **10. STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ**

10.1 Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania.

10.2 Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie lub akcjonariusza Spółki Piotra Babieno na zasadach określonych w statucie Spółki. W przypadkach określonych w statucie Spółki, Członkowie Rady Nadzorczej mogą być powoływani przez Radę Nadzorczą w drodze kooptacji.

10.3 Zgodnie ze statutem Spółki, Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 (trzy) lata.

## **11. OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

11.1 Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe.

11.2 Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki i nie jest uzależnione od liczby odbytych posiedzeń Rady Nadzorczej.

11.3 Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest ustalana przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

11.4 Członek Komitetu Audytu będący jednocześnie członkiem Rady Nadzorczej może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w kwocie uzależnionej od liczby odbytych posiedzeń, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

## **12. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE PRZYZNAWANE CZŁONKOM RADY NADZORCZEJ**

12.1 Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane świadczenia pieniężne i niepieniężne inne niż wynagrodzenie stałe.

12.2 Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z pełnionej funkcji.

### **13. GŁÓWNE CECHY DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

- 13.1 Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie występują żadne dodatkowe, tj. inne niż wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur.
- 13.2 Objęcie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Polityką Wynagrodzeń pracowniczym planem kapitałowym w rozumieniu Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych, przez co należy rozumieć w szczególności finansowanie przez Spółkę na rzecz Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wpłaty podstawowej, a także wpłaty dodatkowej w wysokości do 1,5% wynagrodzenia, o ile poszczególni Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej nie zrezygnują z uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym, nie będzie częścią wynagrodzenia w rozumieniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń i pozostanie bez uszczerbku dla jej postanowień.

### **14. OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 14.1 Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została sporządzona przez Zarząd oraz powstała przy współpracy Zarządu Spółki, działu prawnego Spółki, zewnętrznej kancelarii prawnej, a także pracowników odpowiedzialnych za bieżące sprawy związane z funkcjonowaniem Spółki. Następnie Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie.
- 14.2 Za wdrożenie, aktualizację oraz nadzór nad przyjętą Polityką Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
- 14.3 Zarząd co najmniej raz na cztery lata poddaje Politykę Wynagrodzeń kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Zarząd przekazuje Walnemu Zgromadzeniu ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.
- 14.4 Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
- 14.5 Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
- 14.6 Zmiana nieistotna Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Rady Nadzorczej.
- 14.7 Zgodnie z art. 90g Ustawy o Ofercie, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymaganiami określonymi w powołanym powyżej przepisie Ustawy o Ofercie.
- 14.8 Zgodnie z art. 90g ust. 1 Ustawy o Ofercie, za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta.

## **15. ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 15.1 Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania pkt. 5, 6 i 7 Polityki Wynagrodzeń. W szczególności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń jeżeli odstąpienie to:
- (a) jest konieczne do przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom rynkowym, których skutki dotyczą lub mogą dotknąć Spółkę;
  - (b) stanowi reakcję na brak możliwości pozyskania lub zatrzymania przez Spółkę osób, których współpraca ze Spółką wpływałaby korzystnie na realizację długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, bądź też na zagwarantowanie jej rentowności;
  - (c) jest konieczne do realizacji celów Programu Motywacyjnego.
- 15.2 Decyzję odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
- 15.3 O zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.
- 15.4 W uchwale o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza określa w szczególności:
- (a) okres, na jaki zastosowano odstąpienie;
  - (b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie;
  - (c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.

## **16. STRATEGIA BIZNESOWA SPÓŁKI, DŁUGOTRWALE INTERESY I STABILNOŚĆ SPÓŁKI**

- 16.1 Strategia biznesowa Spółki zakłada między innymi tworzenie gier o gatunku horroru psychologicznego z elementami akcji oraz ekspansję Spółki poprzez współpracę z wyspecjalizowanymi partnerami.
- 16.2 Cele te Spółka może osiągnąć poprzez zapewnienie Osobom Objętych Polityką Wynagrodzeń korzystnych warunków pracy i konkurencyjnego wynagrodzenia.
- 16.3 Polityka Wynagrodzeń oraz kryteria przyznania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji powyższej strategii, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, ponieważ:
- (a) zasady wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu określone są w sposób właściwy dla zachęcenia odpowiednio wykwalifikowanych osób do wzięcia udziału w procedurze rekrutacyjnej na określone stanowisko, pozostawania takiej osoby w zatrudnieniu, a także ciągłego motywowania takich osób do właściwego kierowania sprawami Spółki, między innymi poprzez możliwość uczestnictwa Członków Zarządu w programie motywacyjnym;

- (b) zasady wypłaty wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej nie odbiegają od standardów rynkowych;
- (c) biorąc pod uwagę kluczową rolę Członków Zarządu w realizacji strategii Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności, możliwość otrzymania przez nich zmiennego wynagrodzenia w postaci premii stanowi dodatkowy czynnik motywacyjny w realizacji celów Spółki.

## **17. OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ LUB ZARZĄDZANIA TAKIMI KONFLIKTAMI INTERESÓW**

- 17.1 W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozdzielone pomiędzy poszczególnymi organami Spółki. Zarząd Spółki poddaje projekt Polityki Wynagrodzeń ocenie zewnętrznej kancelarii.
- 17.2 Przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza opiniuje projekt Polityki Wynagrodzeń.
- 17.3 Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń jest zobowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
- 17.4 Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń 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 konflikt interesów.

## **18. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

- 18.1 Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia.
- 18.2 Przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Ofercie.
- 18.3 Każde uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą wymaga przyjęcia jej tekstu jednolitego. Tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń przyjmuje Rada Nadzorcza.
- 18.4 Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
- 18.5 Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie Polityki Wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej.
- 18.6 Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania pozostają dostępne na stronie internetowej Spółki co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.