

Uchwała nr 8
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA DIAGNOSTYKA S.A.
z dnia 17 stycznia 2025 r.

w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Diagnostyka S.A.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Diagnostyka S.A. z siedzibą w Krakowie („**Spółka**”), działając na podstawie § 17 ust. 2 pkt. 10) Statutu Spółki, przyjmuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady nadzorczej Diagnostyka S.A. o następującej treści:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
DIAGNOSTYKA S.A.

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Diagnostyka S.A. z siedzibą w Krakowie („**Spółka**” oraz „**Polityka Wynagrodzeń**”) określa zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zgodnie z wymaganiami rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń poniższe terminy pisane wielką literą mają następujące znaczenie:

GPW	oznacza Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie;
Grupa	oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Diagnostyka S.A. w rozumieniu Ustawy;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą Spółki;
Spółka	oznacza Diagnostyka S.A. z siedzibą w Krakowie;
Sprawozdanie o Wynagrodzeniach	oznacza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, o którym mowa w art. 90g Ustawy;
Statut	oznacza statut Spółki;

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;
Walne Zgromadzenie	oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
Zarząd	oznacza zarząd Spółki.

ROZDZIAŁ II OPIS I CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń określa w szczególności:
 - (a) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej oraz wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia;
 - (b) wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń;
 - (c) wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz wskazanie okresów i warunków ich wypowiedzenia;
 - (d) opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia, zmiany oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń;
 - (e) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów;
 - (f) wskazanie, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

2. Podstawowymi zasadami i celami Polityki Wynagrodzeń są:
 - (a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
 - (b) przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz Grupy poprzez między innymi zapewnienie członkom Zarządu motywacyjnego systemu wynagradzania, przy uwzględnieniu wyników finansowych i niefinansowych Spółki;
 - (c) zapewnienie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej spójnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji i zakresu obowiązków członka Zarządu lub Rady Nadzorczej;
 - (d) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

3. System wynagradzania odzwierciedlony w niniejszej Polityce Wynagrodzeń opiera się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia, odnosi się do wyników oraz realizacji strategii biznesowej Spółki oraz Grupy, co sprzyja dbałości o długoterminowy rozwój Spółki.
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności:
 - (a) wprowadzenie krótko i długoterminowego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od realizacji celów, które powinny przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki;
 - (b) przyjęcie jasnych kryteriów przyznawania wynagrodzenia zmiennego i weryfikacji realizacji celów;
 - (c) dopasowanie struktury wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej do charakteru funkcji i zakresu obowiązków.
5. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, poprzez w szczególności:
 - (i) porównanie zasad wynagradzania pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce,
 - (ii) uwzględnienie zwiększonego obszaru i zakresu odpowiedzialności członków Zarządu.

ROZDZIAŁ III WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 1. Podstawa pełnienia funkcji i umowy zawierane z członkami Zarządu

1. Członkowie Zarządu współpracują ze spółką na podstawie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu, Wiceprezesa Zarządu lub Prezesa Zarządu (z zastrzeżeniem ust. 3) i otrzymują wynagrodzenie na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również wynagrodzenie w związku z pełnieniem funkcji w organach innych spółek z Grupy.
2. Długość kadencji członków Zarządu Spółki określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki Wynagrodzeń członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej pięcioletniej kadencji. Mandat członka Zarządu Spółki wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Członek Zarządu, niezależnie od pełnionej funkcji w Zarządzie, może wykonywać pracę na podstawie umowy o pracę zawartej ze Spółką lub innymi spółkami z Grupy w związku z powierzonym mu obszarem operacyjnym. Rada Nadzorcza ustala wynagrodzenie członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w drodze uchwały. W umowie między Spółką a członkiem Zarządu Spółkę reprezentuje Rada Nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony.
5. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia przysługującego członkowi Zarządu są podejmowane przy uwzględnieniu łącznej wysokości wynagrodzenia przysługującego z różnych

tytułów (zarówno z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Spółce lub spółkach z Grupy, jak i z tytułu zawartych umów o pracę).

6. Umowy zawierane z członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane przez Spółkę lub członka Zarządu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie więcej niż trzy miesiące. Rada Nadzorcza, w uzasadnionych przypadkach, może zdecydować o wprowadzeniu innych okresów wypowiedzenia, nie dłuższych niż sześć miesięcy.
7. Członkowie Zarządu są uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia w przypadku odwołania z pełnienia funkcji w Zarządzie w wysokości nieprzekraczającej równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia członka Zarządu przysługującego mu z tytułu powołania do Zarządu. Szczegółowe warunki przyznania dodatkowego wynagrodzenia określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o przyznaniu Członkowi Zarządu dodatkowej odprawy, odszkodowania lub wynagrodzenia lub innych świadczeń w związku z odwołaniem z pełnienia funkcji w Zarządzie lub rozwiązaniem umowy o pracę z Członkiem Zarządu.
8. Członkowie Zarządu są zobowiązani do przestrzegania zakazu konkurencji w okresie pełnienia funkcji zgodnie z art. 380 Kodeksu spółek handlowych. Członkowie Zarządu mogą zostać zobowiązani do przestrzegania zakazu konkurencji po zakończeniu pełnienia funkcji lub trwania zatrudnienia na podstawie umowy zawartej ze Spółką lub spółką z Grupy. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy w okresie po zaprzestaniu pełnienia funkcji członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy (jeżeli zostanie w tym zakresie zawarta wspomniana powyżej umowa) członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości określonej w umowie zawartej z członkiem Zarządu. Wysokość takiego odszkodowania ustalana jest przy uwzględnieniu m.in. standardowych rynkowych oraz znaczenia zakazu konkurencji dla Spółki lub spółek z Grupy. Umowa o zakazie konkurencji może przewidywać prawo odstąpienia lub wypowiedzenia przez Spółkę lub spółkę z Grupy zakazu konkurencji o zaprzestaniu pełnienia funkcji członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy.

§ 2. Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Wynagrodzenie członków Zarządu może składać się z następujących składników:
 - (a) stałego wynagrodzenia podstawowego;
 - (b) zmiennego wynagrodzenia w postaci dodatkowej rocznej premii pieniężnej („**Premia Roczna**”);
 - (c) zmiennego wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych („**Długoterminowy Plan Motywacyjny**”);
 - (d) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń dodatkowych.

§ 3. Wynagrodzenie podstawowe

1. Członkowie Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie.

2. Wynagrodzenie podstawowe jest ustalane i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.
3. Wynagrodzenie podstawowe może być wypłacane w związku z pełnioną funkcją w Zarządzie lub funkcją w organach innej spółki z Grupy, a także w związku z pełnionym stanowiskiem operacyjnym w ramach stosunku pracy zawartego ze Spółką lub inną spółką z Grupy.

§ 4. Premia Roczna

1. Członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne w postaci Premii Rocznej w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.
2. Maksymalna kwota Premii Rocznej, jaka może zostać przyznana członkowi Zarządu, jest określana przez Radę Nadzorczą i nie przekracza 200% łącznego wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu. W uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o przyznaniu Premii Rocznej w wyższej wysokości.
3. Premia Roczna uzależniona jest od spełnienia kryteriów określonych przez Radę Nadzorczą, w tym w szczególności realizacji wyników finansowych lub niefinansowych. Kryteria niefinansowe, w przypadku ich wyznaczenia, powinny uwzględniać w szczególności kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki i Grupy do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy i ich likwidowanie. Kryteria nie mogą być zmieniane przez Radę Nadzorczą po rozpoczęciu okresu (w szczególności roku obrotowego), na który je wyznaczono, chyba, że zmiana ta jest korzystna dla członka Zarządu lub na piśmie wyraził zgodę na taką zmianę.
4. Realizacja wyników finansowych lub niefinansowych oceniana jest przez Radę Nadzorczą, przy czym realizacja wyników finansowych oceniana jest w oparciu o dane finansowe potwierdzone zaudytowanym skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym za odpowiedni rok obrotowy.
5. Członkom Zarządu mogą być wypłacane zaliczki kwartalne na poczet Premii Rocznej.

§ 5. Długoterminowy Plan Motywacyjny

1. W celu zwiększenia motywacji członków Zarządu i powiązania ich interesów z długoterminowymi interesami Spółki oraz Grupy, Spółka może wprowadzić długoterminowy plan motywacyjny dla członków Zarządu w formie instrumentów finansowych uprawniających ich do nabycia akcji Spółki pod warunkiem osiągnięcia w trakcie okresu planu motywacyjnego wynoszącego trzy lata określonych celów finansowych albo finansowych i niefinansowych.
2. Rada Nadzorcza podejmuje decyzje o podziale instrumentów finansowych pomiędzy członków Zarządu. Maksymalna wartość instrumentów finansowych przysługujących danemu członkowi Zarządu określana jest przez Radę Nadzorczą w stosunku do wzrostu wartości Grupy.
3. Otrzymanie akcji na podstawie instrumentów finansowych uzależnione jest od osiągnięcia w okresie trwania planu motywacyjnego określonych celów finansowych albo finansowych i niefinansowych, które powinny przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i mogą obejmować w szczególności osiągnięcie wzrostu wartości Grupy na określonym poziomie. Cele niefinansowe, w przypadku ich wyznaczenia, powinny

uwzględniać w szczególności kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki i Grupy do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy i ich likwidowanie. Ocena realizacji celów dokonywana jest przez Radę Nadzorczą.

4. Akcje w ramach długoterminowego planu motywacyjnego będą wydawane uczestnikom po zakończeniu trwania planu. Wydanie akcji może zostać odroczone poprzez wydanie akcji w kilku transzach, w okresie roku od publikacji wyników finansowych za ostatni rok trwania planu motywacyjnego. Akcje otrzymane w ramach długoterminowego planu motywacyjnego nie będą podlegały ograniczeniom w zakresie zbywania akcji (brak lock-up).
5. Spółka nie będzie uprawniona do żądania zwrotu akcji wydanych w ramach długoterminowego planu motywacyjnego.
6. Szczegółowe warunki otrzymania akcji Spółki w ramach długoterminowego planu motywacyjnego określone są przez Radę Nadzorczą na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 6. Inne świadczenia pieniężne

1. W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy Spółki lub spółek z Grupy, członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna. Rada Nadzorcza może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania dodatkowej nagrody pieniężnej.
2. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia w związku z odwołaniem z pełnionej funkcji lub rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w § 1 ust. 7 powyżej.
3. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.
4. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem powierzonych im obowiązków.

§ 7. Świadczenia niepieniężne

1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności:
 - (a) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółek kapitałowych (D&O);
 - (b) prawa do korzystania z pakietu opieki medycznej;
 - (c) dofinansowania kosztów pakietu sportowego;

- (d) prawa do korzystania z samochodu służbowego, służbowego laptopa lub telefonu lub innego powierzonego sprzętu dla celów prywatnych.
2. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w Spółce. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących członkom Zarządu określa się szczegółowo w uchwale Rady Nadzorczej, umowie zawartej z członkiem Zarządu albo w wewnętrznych regulaminach obowiązujących w Spółce.

ROZDZIAŁ IV WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Długość kadencji członków Rady Nadzorczej określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki wynagrodzeń członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej pięcioletniej kadencji. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka co do zasady nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę ani umów cywilnoprawnych. W uzasadnionych przypadkach Spółka może zawrzeć z członkiem Rady Nadzorczej umowę o pracę na czas nieokreślony lub czas określony lub umowę cywilnoprawną w związku z doradztwem na rzecz Spółki. Umowy zawierane z członkami Rady Nadzorczej przewidują okres wypowiedzenia wynoszący do trzech miesięcy.

§ 2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie w związku z pełnieniem funkcji na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się ze stałego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, które jest ustalane przez Walne Zgromadzenie, oraz świadczeń pieniężnych i niepieniężnych. Wynagrodzenie miesięczne przysługuje członkom Rady Nadzorczej bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
3. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej w wyniku powołania danej osoby w skład komitetu, członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, ustalane przez Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie członków komitetu, w tym w szczególności komitetu audytu, powinno uwzględniać nakład pracy związany z pracą w tym Komitecie.
4. Niezależnie od wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać stałe miesięczne wynagrodzenie oraz określone świadczenia niepieniężne (takie jak prawo do korzystania z samochodu służbowego w celach prywatnych) na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej ze Spółką w zamian za obowiązki wykonywane na podstawie tych umów.
5. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia zmiennego, w tym premii ani wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 3. Świadczenia pieniężne i niepieniężne

1. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot uzasadnionych kosztów poniesionych przez członka Rady Nadzorczej w związku z wykonywaniem powierzonych mu funkcji.
2. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.
3. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności:
 - (a) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółek kapitałowych (D&O);
 - (b) prawa do korzystania z samochodu służbowego, służbowego laptopa lub telefonu komputerowego lub innego powierzonego sprzętu dla celów prywatnych.

ROZDZIAŁ V KONFLIKT INTERESÓW

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.
2. W celu ograniczenia konfliktu interesów został wprowadzony stosownie do przepisów Ustawy podział kompetencyjny pomiędzy poszczególne organy Spółki (Zarząd, Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie) w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, w tym związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądem, oceną jej wykonania oraz czasowego odstąpienia.
3. W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi odpowiednio Prezesowi Zarządu lub Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, a jeżeli konflikt dotyczy tych osób, odpowiednio pozostałym (nieobjętym konfliktem) członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej.

ROZDZIAŁ VI SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Raz do roku Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmuje wynagrodzenia wypłacone lub należne o za okres od dnia wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń, o którym mowa w Rozdziale IX ust. 1.
2. Zakres informacji zawartych w sprawozdaniu określa Ustawa.

3. Sprawozdanie podlega zaopiniowaniu przez Walne Zgromadzenie na zasadach określonych w Ustawie.
4. Sprawozdanie zamieszcza się na stronie internetowej Spółki i udostępnia przez okres wskazany w Ustawie.

ROZDZIAŁ VII WDROŻENIE ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń została wdrożona na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia w związku i pod warunkiem dojścia do skutku dopuszczenia co najmniej jednej akcji spółki do obrotu giełdowego na głównym rynku GPW.
2. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń zostało poprzedzone:
 - (a) analizą obowiązującego systemu wynagrodzeń w Spółce;
 - (b) opracowaniem projektu Polityki Wynagrodzeń przez Zarząd, w oparciu o wymogi wynikające z Ustawy;
 - (c) zaopiniowaniem projektu Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.
4. Zgodnie z art. 90d ust. 1 Ustawy za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
5. Polityka Wynagrodzeń podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki Wynagrodzeń częściej niż raz na cztery lata.
6. Z zastrzeżeniem poniższych postanowień, wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały.
7. Zgodnie z art. 90d ust. 7 Ustawy Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów niniejszej Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, w zakresie niezbędnym do ich przyznania i wypłaty, oraz w zakresie w jakim sprawy te nie zostały uregulowane w Polityce, pod warunkiem że uszczegółowienie takie będzie w granicach zakreślonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ VIII ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub w ograniczonym zakresie.

2. Czasowe odstępienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być spowodowane w szczególności sprawami związanymi z realizacją strategii Spółki oraz takimi działaniami, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na wykonywanie zobowiązań przez Spółkę.
3. Decyzję o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały. Nie musi to być uchwała odrębna od uchwały przyjmującej regulację odbiegającą od niniejszej Polityki.
4. O zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.
5. W uchwale o czasowym odstąpieniu Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - (a) okres, na jaki zastosowano odstępienie;
 - (b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstępienie;
 - (c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.

ROZDZIAŁ IX POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem dopuszczenia co najmniej jednej akcji spółki do obrotu giełdowego na głównym rynku GPW.
2. Spółka niezwłocznie po wejściu w życie niniejsze Polityki Wynagrodzeń zamieszcza na swojej stronie internetowej Politykę Wynagrodzeń.