

### **Polityka wynagrodzeń Vercom S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)**

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Vercom S.A. z siedzibą w Poznaniu („Spółka”). -----

#### **§1**

#### **DEFINICJE**

Poniższe terminy posiadają w Polityce Wynagrodzeń następujące znaczenie:-----

- 1) **Grupa** – grupa spółek, w której Spółka jest spółką dominującą,-----
- 2) **KSH** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1526),-----
- 3) **Osoba Objęta Polityką** – należy przez to rozumieć członka Zarządu albo członka Rady Nadzorczej,-----
- 4) **Umowa z Członkiem Zarządu** – należy przez to rozumieć umowę o świadczenie usług zarządzania, umowę o pracę, umowę zlecenia lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu,---
- 5) **Rada Nadzorcza** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki,-----
- 6) **Sprawozdanie** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy,-----
- 7) **Sprawozdanie Finansowe** – należy przez to rozumieć zatwierdzone przez zwyczajne walne zgromadzenie sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.),
- 8) **Statut** – należy przez to rozumieć statut Spółki,-----
- 9) **Ustawa** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 568 z późn. zm.),-----
- 10) **Walne Zgromadzenie** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki,
- 11) **Zarząd** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki,-----
- 12) **Zwyczajne Walne Zgromadzenie** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Sprawozdania Finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.-----

#### **§2**

#### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.-
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.-----

3. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.-----
4. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.-----
5. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również powszechnie obowiązujące przepisy prawa, postanowienia właściwych umów, a także regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce, w tym w szczególności postanowienia Statutu, regulaminów organów Spółki i uchwał tych organów.-----
6. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji założeń strategii rozwoju Grupy, która wyznacza nowe kierunki działalności biznesowej Grupy, jej cele długoterminowe i cele krótkookresowe, a także aspekty jej stabilności („Strategia”). W Strategii definiowane są cele do osiągnięcia przez Grupę („Cele”). Realizacja Celów jest ściśle powiązana z poziomem wynagradzania Osoby Objętej Polityką, zwłaszcza członków Zarządu.-----
7. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:-----
  - a. pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,-
  - b. motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,-----
  - c. trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,-----
  - d. wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników Spółki i Grupy;-----
  - e. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji oraz działań o charakterze korupcyjnym,-----
  - f. uwzględnienia wpływu podejmowanych przedsięwzięć na społeczeństwo i środowisko.-----
8. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:-----
  - a. nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji w Spółce,---
  - b. zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej do wykonywania funkcji w Spółce,-----
  - c. poziom wynagrodzeń innych spółek publicznych, zwłaszcza spółek, których akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym,-----
  - d. rozmiar przedsiębiorstwa Spółki, a także wyniki finansowe Spółki i Grupy.--
9. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z

pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.-----

10. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką 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 taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:-----
- a. Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub-----
  - b. interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.-----

### §3

#### **ZASADY PRZYJĘCIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Polityka Wynagrodzeń jest przedkładana Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia co najmniej raz na cztery lata.-----
2. W przypadku zmiany Polityki wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.-----
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:-----
  - a. wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,-----
  - b. przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń,-----
  - c. zmiany niniejszego § 3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.-----
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.-----
5. W przypadku gdy Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia z zastrzeżeniem ust. 4 powyżej.-----

6. Zarząd:-----
- a. opracowuje, aktualizuje i wdraża Politykę Wynagrodzeń oraz dokumenty z nią powiązane,-----
  - b. zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,-----
  - c. udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w §10 Polityki Wynagrodzeń.-----
7. Rada Nadzorcza:-----
- a. przedstawia Zarządowi rekomendacje odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,-----
  - b. niezwłocznie opracowuje elementy Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,-----
  - c. przedstawia Zarządowi opinię o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,---
  - d. dokonuje Przeglądu, o którym mowa w § 4 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń.----

#### §4

##### WERYFIKACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku, dla celów sporządzenia Sprawozdania, o którym mowa w §10 Polityki Wynagrodzeń, poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień („Przegląd”). W szczególności, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego, o którym mowa §5 ust. 2 Polityki Wynagrodzeń.-----
2. Na podstawie wniosków sformułowanych w ramach Przeglądu Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki Wynagrodzeń.-----
3. Przegląd obejmuje również kompletność treści Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów Sprawozdania wskazanych Ustawą i Polityką Wynagrodzeń.-----

#### §5

##### WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą miesięczne wynagrodzenie zasadnicze („Wynagrodzenie Stałe”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Umowie z Członkiem Zarządu lub w drodze odrębnej uchwały. Wynagrodzenie Stałe przysługuje za okres pełnienia przez członka Zarządu funkcji w Zarządzie.-----

2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („Wynagrodzenie Zmienne”). Przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależnione od realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.-----
3. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych członka Zarządu albo wyników Spółki lub Grupy.-----
4. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.-----
5. Rada Nadzorcza ustala zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:-----
  - a. opis składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („Opis”),-----
  - b. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („Kryteria”),-----
  - c. okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,-----
  - d. zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego.-----
6. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów oraz innych określanych przez Radę Nadzorczą zadań.-----
7. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez członka Zarządu z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy.-----
8. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny lub niepieniężny.-
9. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki lub Grupy.-----
10. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie wyznaczonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia.-----
11. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo przyznawane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.-----
12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym lub finansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia Kryteriów.-----
13. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta w szczególności o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki lub Grupy.-----
14. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej

Wynagrodzenia Zmiennego, w tym zmniejszenie wysokości tego wynagrodzenia lub jego niewypłacenie. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym nie może przekroczyć pięciokrotności wartości Wynagrodzenia Stałego przysługującego członkowi Zarządu za ten rok obrotowy.-----

15. Wynagrodzenie członka Zarządu może być również przyznane w formie instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**”).-----
16. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu, przy czym:
  - a. Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,-----
  - b. Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki lub Grupy.

## §6

### TRWAŁOŚĆ UMOWY Z CZŁONKIEM ZARZĄDU

1. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać zawarta na czas określony albo na czas nieokreślony.-----
2. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana na mocy porozumienia z członkiem Zarządu i Spółką albo poprzez złożenie oświadczenia przez jedną ze stron tej umowy. W zależności od przyczyn złożenia oświadczenia przez jedną ze stron Umowy z Członkiem Zarządu o jej rozwiązaniu, umowa ta może ulegać rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia albo bez zachowania tego okresu. Okres wypowiedzenia Umowy z Członkiem Zarządu nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.-----
3. W razie rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu przez Spółkę, członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości nie wyższej niż suma kwoty Wynagrodzenia Stałego za ostatnie 6 miesięcy trwania Umowy z Członkiem Zarządu („**Odprawa**”). Umowa z Członkiem Zarządu może określać sytuacje, w których Odprawa nie przysługuje. W szczególności, Odprawa może nie przysługiwać, gdy Umowa z Członkiem Zarządu została rozwiązana z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.-----
4. W razie rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu, członkowi Zarządu może przysługiwać odszkodowanie tytułem powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Grupy („**Odszkodowanie**”). Odszkodowanie przysługuje za określony w Umowie z Członkiem Zarządu okres obowiązywania zakazu konkurencji, wynoszący nie więcej niż 12 miesięcy. Odszkodowanie należne jest wysokości nie wyższej niż 100% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego za okres poprzedzający rozwiązanie Umowy z Członkiem Zarządu, równy okresowi obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. W przypadku

*rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, Odszkodowanie zostanie obliczone proporcjonalnie od dnia faktycznego rozwiązania Umowy z Członkiem Zarządu.-*

## **§7**

### **WYNAGRODZENIE CZŁONKA RADY NADZORCZEJ**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.-----
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji.-----
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub świadczeń niepieniężnych, za wyjątkiem narzędzi i urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce. Ponadto, Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w zakresie odpowiedzialności cywilnej z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.-----
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Alternatywnie, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.-----
5. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności funkcję przewodniczącego Rady Nadzorczej lub funkcję w Komitecie działającym w ramach Rady Nadzorczej, uwzględniając powierzony zakres działań, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia. -----
6. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za okres rozpoczynający z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, a kończący się z dniem wygaśnięcia mandatu. Za okres, w którym członek Rady Nadzorczej pozostaje zawieszony w pełnieniu funkcji w Spółce, członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, w przypadku gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.-----
7. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki, chyba że Walne Zgromadzenie Spółki podejmie uchwałę w sprawie przyznania członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie prawa udziału w zysku spółki za dany rok obrotowy, przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy Spółki, zgodnie z art. 347 §1 KSH.-----

## §8

### **WYNAGRODZENIE ZMIENNE O CHARAKTERZE WYJĄTKOWYM**

*Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.*-----

## §9

### **ODSTĄPIENIE OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. *Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub dla zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do Osoby Objętej Polityką („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 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 zastosowania Odstąpienia.*-----
5. *W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:*-----
  - a. *okres, na który zastosowano Odstąpienie,*-----
  - b. *elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,*-----
  - c. *przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.*-----
6. *Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.*-----
7. *Odstąpienie nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w §3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.*-----

## §10

### **SPRAWOZDANIE**

1. *Sprawozdanie obejmuje każdy rok obrotowy Spółki.*-----
2. *Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.*-----
3. *Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.*-----
4. *Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.*-----
5. *Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres*



*umowy z biegłym rewidentem dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.----*

## **§11**

### **PRZEPISY KOŃCOWE**

*Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.” -----*