



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI IZOBLOK S.A.**

Podmiot: IZOBLOK S.A.
Adres: ul. Legnicka 15, 41-503 Chorzów
Sąd rejestrowy: VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru
Sądowego
Numer KRS: 0000388347
NIP: 6262491048
REGON: 27609904200000

Data i miejsce sporządzenia dokumentu:	Chorzów, dn. 31.07.2020 r.
Ostatnia aktualizacja:	-
Ilość stron:	14
Organ sporządzający	Zarząd
Organ przyjmujący:	Walne Zgromadzenie
Obowiązuje od dnia:	31.08.2020

I. Postanowienia wstępne

1. Podstawa prawna

Walne Zgromadzenie spółki IZOBLOK S.A. z siedzibą w Chorzowie (dalej: „Spółka”, „IZOBLOK ”), działając w oparciu o treść art. 90c-90f ustawy 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 2019 r. poz. 623 z późn. zm. - dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”) oraz §2 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 maja 2020 r. w sprawie określenia innego terminu podjęcia przez walne zgromadzenie spółki uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej, przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka wynagrodzeń”, „Polityka”).

2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest ze względu na kluczową rolę, jaką pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie ich interesów z interesami Spółki.

1) Strategia biznesowa Spółki

IZOBLOK S.A. jest podmiotem dominującym i wraz ze spółką zależną IZOBLOK GmbH tworzy Grupę Kapitałową IZOBLOK („Grupa IZOBLOK”, „Grupa”), specjalizującą się w przetwórstwie spienionych tworzyw sztucznych ze szczególnym uwzględnieniem przetwórstwa polipropylenu spienionego (EPP) i produkcji elementów z EPP, pełniących funkcje konstrukcyjne lub ochronne w przemyśle motoryzacyjnym i branży logistycznej.

Grupa jest liderem europejskiego rynku EPP. Produkcja realizowana jest w czterech zakładach, zlokalizowanych w Polsce i w Niemczech.

Głównymi odbiorcami produktów i usług oferowanych przez spółki z Grupy IZOBLOK są czołowe międzynarodowe marki branży logistycznej i sektora motoryzacyjnego zarówno z grupy OEM (tj. Volkswagen, Ford, Audi, Jaguar, Land Rover), jak i TIER 1 (YanFeng Automotive, Lear, Faurecia).

Podstawowe filary strategii biznesowej Grupy IZOBLOK obejmują:

- A. umocnienie pozycji lidera na rynku EPP w Europie,
- B. rozwój nowych technologii,
- C. ekspansję na rynki pozaeuropejskie.

A. Umocnienie pozycji lidera na rynku EPP w Europie

Grupa IZOBLOK zakłada konsolidację i wykorzystanie efektu synergii w kluczowych obszarach. Odnośnie stosunków z klientami Grupa stawia na tworzenie dobrych i trwałych relacji z partnerami biznesowymi w szczególności poprzez przyznanie wspólnych korzyści.

Ponadto Grupa na realizację swoich potrzeb zakłada rozwój własnej narzędziowni, a także zwiększenie ilości przetwarzanego surowca EPP, co będzie wymagać dostosowania możliwości operacyjnych działów sprzedaży i narzędziowni do ilości projektów / przetwarzanego EPP.

W tym zakresie celem Grupy jest pełne wykorzystanie potencjału swoich spółek na poziomie produktu, produkcji, sprzedaży oraz IT.

B. Rozwój nowych technologii

Mając świadomość możliwości, jakie niosą ze sobą nowe technologie, Grupa w swej strategii biznesowej w sposób szczególny stawia na ich rozwój. W tym zakresie przewidywany jest szereg inwestycji, które będą gwarancją jej wykonania.

Dążąc do efektywnej realizacji celów strategicznych, Grupa mocno angażuje się w działania z obszaru R&D. Stale monitorując potrzeby swoich klientów, Grupa antycypuje innowacyjne

rozwiązania technologiczne i produktowe. Realizowane i wdrażane projekty rozwojowe ukierunkowane są na osiągnięcie korzyści biznesowych, dzięki czemu umacniają one fundamenty dalszego wzrostu Grupy. Zespół R&D prowadzi prace badawczo-rozwojowe także we współpracy z czołowymi polskimi oraz zagranicznymi uczelniami i ośrodkami badawczymi.

IZOBLOK systematycznie powiększa zespół w obszarze inżynierijskim na potrzeby prac rozwojowych dotyczących projektów koncepcyjnych. Budowa silnych kompetencji w zakresie zaawansowanej inżynierii projektowej, przyczyni się do wzrostu konkurencyjności rynkowej całej Grupy.

C. Ekspansja na rynki pozaeuropejskie

Grupa w chwili obecnej posiada pozycję europejskiego lidera w zakresie produkcji elementów z polipropylenu spienionego (EPP) dla motoryzacji i branży logistycznej. Strategia przyjęta przez spółkę z Grupy zakłada w horyzoncie najbliższych kilku lat ekspansję geograficzną także na rynki pozaeuropejskie w celu wykorzystania ich prognozowanej dynamiki rozwoju dla wzrostu wartości materialnej i niematerialnej Grupy Kapitałowej.

2) Długoterminowe interesy

A. Pracownicy

Grupa IZOBLOK ma pełną świadomość, iż zarówno obecna, jak i przyszła pozycja na rynku jest wynikiem zaangażowania w szczególności jej pracowników, którzy stanowią jeden z kluczowych zasobów organizacji. Doświadczenie, wiedza i umiejętności kadry pracowniczej mają bezpośrednie przełożenie na jakość świadczonych usług i decydują o osiągnięciu sukcesu. Z tych względów Spółka w sposób szczególny docenia ich wartość - dba zarówno o podnoszenie ich kompetencji, ale również bezpieczeństwo i komfort w miejscu pracy, m.in. poprzez organizację licznych szkoleń w zakresie BHP czy ochrony środowiska, a także w sposób efektywny zapoznaje pracowników z kodeksem etyki i procedurą przeciwdziałania mobbingowi.

B. Produkty

W przedmiocie własnych produktów Grupa przewiduje zwiększenie udziału własnego surowca w realizowanych projektach przy utrzymaniu wysokiej jakości usług i produktów, co ma kluczowe znaczenie dla długoterminowych interesów Spółki i Grupy.

Spółka zamierza wdrożyć jednolity system jakości oraz standaryzację procedur i instrukcji postępowania w ramach Grupy, a także ciągle go doskonalić.

Ponadto, Spółka zamierza utrzymać status preferowanego dostawcy dla dotychczasowych klientów.

3) Stabilność Spółki

W celu zapewnienia stabilnego funkcjonowania w perspektywie długofalowej, Spółka podejmuje odpowiednie działania w obszarach kluczowych z punktu widzenia samej organizacji, jak i jej interesariuszy.

A. Odpowiedzialność wobec środowiska

Troska o przestrzeganie norm związanych z emisją, praktyki oszczędnego wykorzystania surowców, recykling i oszczędność energii są prawnymi, etycznymi i ekonomicznymi wymaganiami. Aby sprostać tym wymaganiom, Spółka wdrożyła system zarządzania środowiskowego, którego celem jest doskonalenie procedur oraz angażowanie środków zapobiegających zanieczyszczeniu, emisji toksycznych substancji, ograniczających efekt cieplarniany oraz poszukujących sposobów na użytkowanie i wytwarzanie wyrobów w sposób jak najbardziej przyjazny dla środowiska. Grupa podejmuje starania, aby działania produkcyjne oraz operacyjne były zgodne z potrzebami społeczności lokalnej i w jak najmniejszym stopniu oddziaływały na środowisko.

W Spółce przeprowadzane są audyty procesu i systemu w oparciu o wymagania normy zarządzania środowiskowego ISO 14001. Zakres systemu zarządzania środowiskowego

obejmuje wszystkie aspekty środowiskowe, gotowość na awarie środowiskowe oraz zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska.

W procesie produkcyjnym realizowanym przez Grupę IZOBLOK wykorzystywane są materiały, surowce (granulat polipropylenu spienionego EPP) oraz energia, których zużycie jest monitorowane. Dane dotyczące zużycia materiałów, surowców oraz energii dla Grupy obejmują zużycie we wszystkich zakładach produkcyjnych w Polsce i w Niemczech.

B. Odpowiedzialność rynkowa

Grupa konsekwentnie i systematycznie wdraża międzynarodowe certyfikaty jakości, regulowane przez normy ISO, dzięki którym klienci mają pewność najwyższych standardów realizowanych usług.

Dążąc do przejrzystych relacji z dostawcami, Spółka kieruje się zasadami zgodnymi z etyką biznesu. IZOBLOK dokonuje wyboru dostawców na zasadzie równej szansy, w oparciu o obiektywne kryteria. Współpraca z dostawcami towarów i usług dla Spółki bazuje na otwartości i uczciwości oraz warunkach podpisanych umów.

C. Odpowiedzialność wobec otoczenia społecznego i etyka

Sukces IZOBLOK budowany jest na poszanowaniu godności jednostki, która jest najwyższą wartością w Grupie. Klienci, pracownicy, akcjonariusze, dostawcy oraz otaczająca społeczność traktowana jest przez podmioty z Grupy z należytą uczciwością, godnością, szczerością i szacunkiem. Grupa prowadzi swoją działalność z zachowaniem najwyższych standardów etycznych, czego wyrazem jest m.in. przyjęty Kodeks etyki, zawierający zbiór zasad, jakimi powinni się kierować pracownicy spółek z Grupy we wzajemnych relacjach, jak również w kontaktach z klientami i dostawcami.

Ponadto Grupa IZOBLOK wspiera inicjatywy i projekty, które są zgodne z wyznawanymi wartościami. Mając świadomość odpowiedzialności swojej branży i wypracowanej pozycji na rynku, Grupa pragnie na własnym przykładzie pokazać znaczenie zrównoważonego rozwoju i etycznego przywództwa.

3. Zasady sporządzania Polityki

Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości, w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowe, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został przedstawiony akcjonariuszom podczas Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia dnia 31 sierpnia 2020 r. Akcjonariusze pozytywnie odnieśli się do treści zaproponowanej Polityki i podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia.

Polityka obowiązuje od dnia 31.08.2020.

II. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.

Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tych funkcji.

Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do sytuacji ekonomicznej Spółki.

Wynagrodzenia składają się z:

- stałych składników wynagrodzenia, w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w postaci m.in. korzystania z samochodu służbowego, opieki medycznej, karnetów sportowych, ubezpieczeń itp.,
- zmiennych składników wynagrodzenia (dotyczy jedynie członków Zarządu).

Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką. Z tego też powodu wynagrodzenie to składa się z elementów stałych (wynagrodzenie podstawowe) oraz ruchomych (premie pieniężne).

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia uzależnionego od wyników Spółki ani Grupy, instrumentów finansowych ani jakichkolwiek innych zmiennych składników z uwagi na charakter pełnionych przez nich funkcji.

1. Stałe składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie stałe jest ustalane na poziomie adekwatnym do powierzonych poszczególnym osobom zadań i związanej z nimi odpowiedzialności, a także uwzględnia pełnienie dodatkowych funkcji, takich jak praca w wewnętrznych komitetach Rady Nadzorczej.

1) Wynagrodzenie z tytułu powołania

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (tj. z dołu), w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje, odpowiedzialność, zakres obowiązków oraz posiadane kwalifikacje.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu powołania, a także wynagrodzenie z tytułu każdorazowego udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje.

2) Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej

Członkowie Zarządu – poza wynagrodzeniem z tytułu powołania – mogą otrzymywać także wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w tym kontraktu menedżerskiego, zawieranego jako osoba fizyczna lub w ramach prowadzonej przez te osoby działalności gospodarczej.

W przypadku zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, są oni objęci regulaminem pracy przyjętym w Spółce.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje, zakres obowiązków, odpowiedzialność oraz posiadane kwalifikacje.

3) Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być m.in.:

- wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych,
- prywatna opieka medyczna, w tym również dla członków rodziny,
- korzystanie z samochodów służbowych dla celów prywatnych i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe,

- korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- finansowanie szkoleń, kursów (w tym kursów językowych) oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i za granicą),
- pokrycie kosztów karnetów sportowych,
- ochrona prywatna,
- pokrywanie kosztów mieszkania służbowego/ pobytu w miejscu świadczenia pracy/usług,
- pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O),
- płatny urlop typu sabbatical.

W razie potrzeby szczegóły dotyczące przyznawania Zarządowi dodatkowych świadczeń określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Na potrzeby Polityki wynagrodzeń Spółka przyjmuje, że za dodatkowe świadczenia, o których mowa w niniejszym punkcie, uznaje się tylko te świadczenia, które stanowią lub mogą stanowić dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej przychód podatkowy. Świadczeniami dodatkowymi nie są więc koszty ponoszone przez Spółkę w celu umożliwienia członkom ww. organów pełnienia ich funkcji, tj. kosztów ponoszonych w celach służbowych.

Przykładowo, nie będzie świadczeniem dodatkowym oddanie członkowi Zarządu do dyspozycji samochodu służbowego w celu efektywnego wypełniania przez niego obowiązków związanych z bieżącym zarządzaniem Spółką. Dodatkowym świadczeniem będą jedynie koszty związane z korzystaniem z tego samochodu do celów prywatnych.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia

Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przyznawane jedynie członkom Zarządu. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia uzależnionego od wyników Spółki ani Grupy, instrumentów finansowych ani jakichkolwiek innych zmiennych składników z uwagi na charakter pełnionych przez nich funkcji.

Spółka nie może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii pieniężnych.

Wysokość składników zmiennych może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu.

Po zakończeniu danego okresu, za który przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe, Rada Nadzorcza w drodze uchwały, na podstawie weryfikowalnych danych pozyskanych od Spółki, ocenia, czy i w jakim stopniu wyznaczone wyniki zostały zrealizowane i określa wysokość należnej premii oraz termin jej wypłaty.

1) Premia kwartalna

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie premii pieniężnej za okres kwartalny, uzależnione od całkowitego lub częściowego spełnienia wyznaczonego wyniku finansowego Spółki, mierzonego na bazie wskaźnika finansowego EBITDA.

Wyznaczony poziom wskaźnika finansowego EBITDA Spółki określany jest w rocznym planie finansowym (budżecie) zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą najpóźniej w terminie 30 dni od rozpoczęcia danego roku obrotowego.

Rada Nadzorcza może w uzasadnionych przypadkach dokonać modyfikacji planu finansowego (budżetu) w trakcie danego roku obrotowego.

Premia kwartalna może wynosić maksymalnie 50% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu, należnego za dany okres, za jaki przysługuje premia. Wysokość premii może różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na charakter pełnionych przez nich funkcji.

2) Premia roczna

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie premii pieniężnej za okres roczny, uzależnione od uzyskania pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 w danym roku kalendarzowym jak również od osiągnięcia zamierzonego (zgodnie z budżetem) zysku ze sprzedaży w danym roku obrotowym.

Premia roczna może wynosić maksymalnie 100% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu, przysługującego mu za ostatnie 12 miesięcy. W przypadku członka zarządu sprawującego swoją funkcję przez niepełny rok, wysokość premii jest proporcjonalna do okresu faktycznego sprawowania funkcji nieprzekraczającego 12 miesięcy.

3) Inne możliwe do przyznania premie pieniężne

Rada Nadzorcza może w drodze uchwały postanowić o przyznaniu członkom Zarządu – zamiast lub obok premii pieniężnych opisanych w pkt 1-2 powyżej – premii wypłacanej na podobnych zasadach, za okresy nie krótsze niż kwartał, w oparciu o:

- a. **kryteria finansowe** takie jak np. zysk netto, przychody ze sprzedaży, marża brutto, rentowność netto czy cena akcji Spółki lub
- b. **kryteria niefinansowe** uwzględniające takie aspekty, jak np.:
 - realizacja zadań strategicznych odpowiadających aktualnej strategii biznesowej Spółki, niezwiązanych bezpośrednio z osiągnięciem określonych wyników finansowych (np. realizacja określonych inwestycji),
 - optymalizacja procesów związanych z poszczególnymi płaszczyznami działalności Spółki,
 - otrzymanie przez Spółkę lub Grupę nagród i tytułów, uzyskanie pozytywnych ocen w ratingach, wdrożenie nowych systemów zarządzania, uzyskanie certyfikatów jakości czy zaświadczeń o spełnieniu międzynarodowych norm w zakresie uwzględniającym m.in. szczególne osiągnięcia, efektywność działania, innowacyjność, produktywność kapitału ludzkiego, rzeczowego i finansowego, wkład w rozwój kraju i regionu, jak również zarządzanie w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, dbałość o środowisko i zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy;
 - szczególna dbałość o atrakcyjne warunki pracy i płacy pracowników Spółki i spółek z Grupy, zaangażowanie w utrzymywanie i ciągłą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienie ładu i porządku w miejscu pracy,
 - uczestnictwo i aktywne działania w ramach programów i stowarzyszeń mających na celu ochronę interesów społecznych i środowiska.

Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów finansowych oparte jest o weryfikowalne dane finansowe za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, pozyskane od Spółki. Natomiast spełnienie ww. kryteriów niefinansowych mierzone jest m.in. poprzez osiągnięcie zakładanej oceny w odpowiednim ratingu/ rankingu czy ocenę innych działań podejmowanych na rzecz ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności biznesu i/lub ładu korporacyjnego lub poprzez ocenę stopnia realizacji konkretnego zadania związanego z bieżącym funkcjonowaniem Spółki.

Weryfikacji spełnienia tych kryteriów dokonuje Rada Nadzorcza, która w razie potrzeby może korzystać także z wyników badania biegłego rewidenta lub niezależnego eksperta z danej dziedziny w określonym zakresie.

4) Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Spółka dopuszcza możliwość wdrożenia w przyszłości programów motywacyjnych dla członków Zarządu, opartych o instrumenty finansowe (papiery wartościowe, prawa pochodne, pochodne instrumenty finansowe). Realizacja takiego programu powinna być uzależniona od kryteriów finansowych, takich jak np. zysk netto, EBITDA, przychody ze sprzedaży, marża brutto, rentowność netto czy cena akcji Spółki.

Otrzymanie instrumentów finansowych nie musi być uzależnione od upływu określonego czasu, pod warunkiem, że przez okres minimum roku od ich objęcia lub nabycia ograniczona jest możliwość

realizacji praw z tych instrumentów lub ich zbywalność jest ograniczona jedynie do możliwości ich zbycia na rzecz Spółki za zgodą odpowiedniego organu.

Zasady przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, a także sytuacje, w których Spółka może żądać ich zwrotu, ustala Walne Zgromadzenie i/lub Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały.

Przyznanie zmiennego wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych pozwala nie tylko odpowiednio zmotywować członków Zarządu do zwiększania zaangażowania i podejmowania działań ukierunkowanych na osiągnięcie wyznaczonych przez Spółkę celów finansowych i utrzymanie bądź wzrost jej wartości, ale także zapewnić stabilność Spółki, co jest istotnym aspektem z punktu widzenia akcjonariuszy i potencjalnych inwestorów.

Członkowie Zarządu, których wynagrodzenie zależy od wyników Spółki są żywo zainteresowani poprawianiem sytuacji finansowej i rynkowej Spółki, a ich interesy są bezpośrednio powiązane z interesami Spółki i Grupy – zwłaszcza w przypadku umożliwienia im objęcia akcji Spółki, co pozytywnie wpływa na sytuację wszystkich interesariuszy.

Także wprowadzenie odpowiedniego odroczenia otrzymania realnej korzyści z tych instrumentów (odroczenie realizacji praw z instrumentów finansowych oraz ograniczenie ich zbywalności) umożliwia zatrzymanie w Spółce członków Zarządu, tj. osób kluczowych przy realizacji strategii biznesowej Spółki. Nawiązanie z nimi długoterminowej współpracy (termin odroczenia, kryteria mierzone na przestrzeni dłuższych okresów) zapewnia nie tylko bardziej efektywne i płynne zarządzanie Spółką, ale także jej stabilność i realizację długoterminowych interesów.

5) Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria finansowe i niefinansowe przyczyniają się do realizacji celów z pkt 1.2

Wskazane w Polityce kryteria finansowe i niefinansowe są jasne, kompleksowe, zróżnicowane, a także obiektywne i mierzalne. Dzięki temu, na ich podstawie możliwe jest ustanowienie zmiennych składników wynagrodzeń członków Zarządu w takiej wysokości i w takiej konfiguracji, aby wynagrodzenie spełniało swoje podstawowe cele motywacyjne, zachęcało do długofalowego zaangażowania na rzecz Spółki oraz przyciągało do Spółki osoby rzetelne i wysoko wykwalifikowane.

Kryterium finansowe w postaci wskaźnika finansowego EBITDA w najbardziej przejrzysty sposób przedstawia rzeczywistą sytuację finansową i biznesową Spółki. Pozwala na ocenę kondycji Spółki bez względu na wahania faktycznej stopy podatku dochodowego. Wskaźnik EBITDA określa wynik operacyjny z wyłączeniem amortyzacji, a ponadto eliminuje efekt kosztów odsetkowych i podatku dochodowego, dzięki czemu umożliwia ocenę Spółki według kryteriów najbardziej odzwierciedlających realną, biznesową działalność. Obraz nie jest zniekształcany przez „wysoki” zysku netto powodowane np. ujemnym podatkiem dochodowym, co pozwala na ukazanie rentowności podstawowego biznesu Spółki.

Pozostałe proponowane kryteria finansowe w postaci m.in. rentowności netto, ceny akcji Spółki czy zysku netto, publikowane w sprawozdaniach finansowych, podlegających obowiązkowemu badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta, są kompleksowym i rzetelnym miernikiem kondycji finansowej zarówno samej Spółki, jak i całej Grupy IZOBLOK w kontekście długoterminowej strategii biznesowej. Ustalenie kryteriów finansowych w postaci odpowiednio zakładanych celów ekonomicznych, mierzonych za pomocą właściwych wskaźników, przyczynia się do ciągłego wzrostu wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę.

Z kolei kryterium niefinansowe w postaci zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskowego w świetle wymagań normy ISO 14001 – stanowi bezpośredni czynnik motywacyjny dla członków Zarządu do działania na rzecz zgodności procesu produkcyjnego z wszelkimi wymogami w zakresie ochrony środowiska, co leży w jak najlepszym interesie zarówno Spółki i Grupy, ale także klientów, akcjonariuszy, pracowników oraz otaczającej IZOBLOK społeczności.

Pozostałe zaproponowane kryteria niefinansowe także pozostają w zgodzie ze strategią biznesową Spółki i jej długoterminowymi interesami (w tym np. działania na rzecz innowacyjności) oraz przyczyniają się do utrzymania stabilności Spółki i Grupy (m.in. poprzez rozwój głównych obszarów działalności biznesowej Spółki czy też ochronę środowiska i optymalizację procesów).

3. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych lub wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.

Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:

- 1) odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
- 2) odprawy pośmiertne (na rzecz członków rodzin),
- 3) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),
- 4) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska,
- 5) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji
- 6) dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.

4. Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

Proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ewentualnych zmiennych składek emerytalnych), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ewentualnych stałych składek emerytalnych) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 2:1.

5. Wynagrodzenie otrzymywane od innych podmiotów w Grupy IZOBLOK

Członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego czy innej umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, w szczególności należącym do Grupy IZOBLOK. Współpraca członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej może wynikać także z tytułu oddelegowania do pełnienia funkcji członków organów w tych podmiotach.

III. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej. Wynagrodzenia zarówno pracowników Spółki, jak i członków Zarządu i Rady Nadzorczej są jednocześnie regularnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych oraz sytuacji rynkowej.

Zważywszy na fakt, iż sukces Spółki w przeważającym zakresie jest zależny od zaangażowania, doświadczenia, odpowiedzialności i kompetencji pracowników, przy konstruowaniu warunków pracy i płacy dołożono wszelkich starań, aby wynagrodzenie pracowników na poszczególnych stanowiskach odzwierciedlało powyższe wartości. W tym zakresie Spółka wdrożyła specjalnie skonstruowaną siatkę płac uwzględniającą specyfikę poszczególnych stanowisk pracy oraz przystosowany do nich wieloaspektowy system premiowania i benefitów. Stosowane w tym zakresie regulacje odzwierciedlają uznanie dla indywidualnego wkładu wnoszonego przez pracowników, które w rezultacie przekładają się na lepsze wyniki osiągnięte przez Spółkę.

W ramach programów motywacyjnych Spółka umożliwia kluczowej kadrze menedżerskiej nabywanie akcji Spółki, co pozwala na bezpośrednie powiązanie interesów Spółki i jej istotnych pracowników, także poprzez ich partycypację w zyskach Spółki. Pracownicy są wówczas odpowiednio motywowani do skutecznej realizacji wyznaczonych im zadań, które w szerszej perspektywie składają się na realizację obranej strategii biznesowej Spółki i zapewniają Spółce stabilność jej funkcjonowania.

Ponadto, Spółka dokłada wszelkich starań, aby polityka personalna w IZOBLOK opierała się na poszanowaniu litery prawa, etyki i wzajemnym poszanowaniu pracowników. Spółka na bieżąco działa na rzecz równości w zatrudnieniu w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie

różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów rozwojowych.

Realizując w praktyce zasady etyczne oraz zmierzając do osiągnięcia wysokich standardów w polityce zarządzania zasobami ludzkimi, jednocześnie gwarantując pracownikowi niezakłócony rozwój zawodowy, Spółka wprowadziła specjalną politykę antymobbingową. Z kolei mając na względzie zapewnienie prawidłowego poziomu wzajemnych relacji, zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych, a także w trosce o pozytywny wizerunek firmy, Spółka wprowadziła i z sukcesem stosuje kodeks etyki.

IV. Warunki umów zawartych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu

a. Powołanie

Zarząd Spółki składa się z jednego do trzech członków, w tym Prezesa Zarządu. Kadencja Zarządu trwa trzy lata, a członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji.

Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały, z zastrzeżeniem, iż akcjonariusze posiadający akcje imienne w łącznej liczbie nie mniejszej niż 20% akcji Spółki, działając wspólnie, powołują i odwołują Prezesa Zarządu Spółki. W przypadku, gdy tylko jeden akcjonariusz posiada akcje imienne w liczbie nie mniejszej niż 20% akcji Spółki, wykonuje on uprawnienia akcjonariuszy do powoływania i odwoływania Prezesa Zarządu Spółki.

Członek Zarządu może w każdym czasie złożyć rezygnację z wykonywanej funkcji. Rezygnacja powinna zostać złożona w formie pisemnej Przewodniczącemu Rady Nadzorczej i do wiadomości pozostałych członków Zarządu. Członek Zarządu może być odwołany lub zawieszony w czynnościach także przez Walne Zgromadzenie.

Jeżeli w terminie 30 dni od wygaśnięcia mandatu Prezesa Zarządu, powołanego przez akcjonariusza lub grupę akcjonariuszy posiadających akcje imienne w łącznej liczbie nie mniejszej niż 20% akcji spółki, ww. akcjonariusz / akcjonariusze nie powołają nowego Prezesa Zarządu, uprawnienie do jego powołania przechodzi na Radę Nadzorczą.

b. Kontrakt menedżerski

Kontrakt menedżerski został zawarty na czas nieokreślony. Wypowiedzenie umowy przez każdą ze stron możliwe jest z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. W przypadku wypowiedzenia umowy zachowaniem okresu wypowiedzenia, menedżerowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie po zakończeniu okresu wypowiedzenia (odprawa) w wysokości 24-miesięcznego stałego wynagrodzenia brutto, określonego w umowie.

Ponadto, kontrakt może zostać rozwiązany przez Spółkę ze skutkiem natychmiastowym z ważnych powodów, w szczególności w przypadku:

- naruszenia przez menedżera Statutu Spółki oraz wewnętrznych regulaminów Spółki,
- naruszenia przez menedżera zakazu konkurencji lub obowiązku zachowania poufności określonego w kontrakcie,
- działania lub zaniechania menedżera na szkodę Spółki, w tym działania lub zaniechania zagrażającego interesom Spółki,
- istotnego naruszenia postanowień kontraktu lub utraty prawa (możliwości) wykonywania funkcji w Zarządzie wynikającego z przyczyn leżących po stronie menedżera.

Odwołanie menedżera z Zarządu Spółki lub rezygnację przez menedżera z funkcji pełnionej w Zarządzie Spółki uważa się za wypowiedzenie kontraktu.

Ponadto, w kontrakcie menedżerskim ustanowiony został zakaz konkurencji, obowiązujący przez okres 12 miesięcy od rozwiązania umowy. O ile Spółka nie zwolni menedżera z zakazu konkurencji, Spółka będzie wypłacać mu odszkodowanie w wysokości stałego miesięcznego wynagrodzenia

brutto, określonego w treści kontraktu menedżerskiego, za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji.

2. Członkowie Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji. Rada Nadzorcza składa się od pięciu do sześciu członków powoływanych na okres wspólnej kadencji trwającej dwa lata.

Akcjonariusze posiadający akcje imienne w łącznej liczbie nie mniejszej niż 20% akcji Spółki, działając wspólnie, powołują i odwołują dwóch członków Rady Nadzorczej Spółki, a pozostałych członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie. W przypadku, gdy tylko jeden akcjonariusz posiada akcje imienne w liczbie nie mniejszej niż 20% akcji Spółki wykonuje on ww. uprawnienia do powoływania i odwoływania dwóch członków Rady Nadzorczej.

Jeżeli w terminie 30 dni od wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej, powołanego przez akcjonariusza albo akcjonariuszy, o których mowa powyżej, uprawniony do tego akcjonariusz albo akcjonariusze nie powołają nowego członka Rady Nadzorczej, uprawnienie do jego powołania przechodzi na Walne Zgromadzenie.

Rada Nadzorcza wybiera, w głosowaniu tajnym, ze swojego grona Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza w każdym czasie może, po przeprowadzeniu głosowania tajnego, pozbawić funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego.

Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci przyjętym w Spółce regulaminem pracy ani regulaminem wynagradzania.

V. Główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnionych funkcji oraz członkowie Zarządu, którzy nawiążą ze Spółką współpracę na podstawie umowy o pracę, mogą być objęci PPK w Spółce. Udział w PPK jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej nie zdecydują się na rezygnację z PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat podstawowych z tego tytułu w wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto danego uczestnika. Poza wpłatami podstawowymi Spółka nie przewiduje wpłat dodatkowych na rzecz członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.

Poza PPK w Spółce nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki obejmował:

1. weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką na dotychczas obowiązujących zasadach,
2. regularną wymianę wiedzy między Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania celów i założeń niniejszej Polityki,
3. konsultacje z wybranymi akcjonariuszami oraz zewnętrznymi doradcami (biznesowymi / prawnymi / finansowymi) na etapie tworzenia założeń Polityki wynagrodzeń,
4. opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą, przy uwzględnieniu opinii wybranych akcjonariuszy,
5. zaopiniowanie projektu Polityki przez Radę Nadzorczą,
6. przeprowadzenie dyskusji nad uchwałą podczas obrad Walnego Zgromadzenia,
7. poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
8. przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Polityka zostanie wdrożona częściowo przez Zarząd pod bieżącym nadzorem Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza będzie na bieżąco monitorować wdrażanie Polityki wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy wynagrodzenia w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

Jeśli pojawi się potrzeba zrewidowania postanowień Polityki lub jej istotnych założeń, przeprowadzona zostanie analogiczna procedura jak w przypadku ustanawiania Polityki (wewnętrzna wymiana wiedzy, konsultacje, opracowanie nowych założeń Polityki, poddanie Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia).

VII. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Przez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności mogące prowadzić do sprzeczności między interesem Spółki, członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej i obowiązkiem działania przez Spółkę w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Spółki, jak również znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku akcjonariuszy Spółki.

Konflikt interesów ma również miejsce w sytuacji, w której decyzje pracownika, współpracownika lub członka organów Spółki z zakresu posiadanych przez te osoby kompetencji, są podejmowane z uwzględnieniem ich własnych interesów natury osobistej lub finansowej lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, będących w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy IZOBLOK. Konfliktem interesów jest też sytuacja, w której interesy pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki, a także ich osób bliskich, natury osobistej lub finansowej pozostają w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu, do szczególnych obowiązków Członka Zarządu należy w szczególności przeciwdziałanie konfliktom interesów, a w razie ich zaistnienia - niezwłoczne informowanie Rady Nadzorczej.

Z kolei zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej, jej członkowie zobowiązują się działać z uwzględnieniem lojalności i uczciwości wobec spółek z Grupy Kapitałowej IZOBLOK oraz w zgodzie z przepisami prawa.

Ponadto, w Spółce istnieje kodeks etyki, który określa kluczowe wartości stojące u podstaw działalności Spółki i wyznaczające kierunki prowadzenia działań biznesowych.

Dodatkowe środki podjęte w celu unikania konfliktów lub zarządzania nimi:

- uwzględnianie uwag akcjonariuszy do projektu Polityki zgłaszanych podczas Walnego Zgromadzenia,
- akceptowanie możliwych odstępstw od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, o których mowa w pkt IX.2 Polityki
- w razie potrzeby, podjęcie uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zmiany Polityki lub uchwały Rady Nadzorczej w sprawie wprowadzenia odstępstwa od Polityki.

VIII. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

- zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zaoferowanie im atrakcyjnego wynagrodzenia według jasnych kryteriów,

- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy poprzez uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia od podejmowania działań na rzecz wzrostu wyników i ciągłego ulepszania sytuacji Spółki i Grupy,
- długotrwałe związanie członków Zarządu ze Spółką (np. poprzez wyznaczanie celów okresowych, długie okresy wypowiedzenia umów, zakaz konkurencji po zakończeniu współpracy), co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki,
- uzależnienie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego członkom Zarządu od osiągniętych wyników finansowych oraz niefinansowych Spółki i Grupy, na które bezpośredni wpływ mają podejmowane przez nich działania,
- wyznaczanie członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też pozostających w zasięgu możliwości zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organów do otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia zmiennego.

IX. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

1. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
 - 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz
 - 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
2. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następujących sytuacjach:
 - 1) poniesienie przez Spółkę w danym roku obrotowym straty przewyższającej sumę kapitałów zapasowego i rezerwowych,
 - 2) spadek średniej rocznej wartości akcji w stosunku do poprzedniego roku o min. 50%,
 - 3) podjęcie działań restrukturyzacyjnych lub reorganizacyjnych, które mają lub będą miały istotny wpływ na aktywa i pasywa Spółki oraz na jego sytuację ekonomiczną, finansową lub zyski i straty,
 - 4) wycofanie się lub wejście przez Spółkę w nowy, istotny obszar działalności podstawowej,
 - 5) złożenie wniosku o ogłoszenie upadłości Spółki lub wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego wobec Spółki,
 - 6) powzięcie wiedzy co do niewypłacalności istotnych dłużników Spółki,
 - 7) podjęcie decyzji o zamiarze połączenia, podziału lub przekształcenia Spółki,
 - 8) zawieszenia obrotu akcjami Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA,
 - 9) wycofania akcji Spółki z obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA,
 - 10) w innej uzasadnionej sytuacji, w przypadku złożenia przez wszystkich członków Zarządu lub wszystkich członków Rady Nadzorczej wniosku w zakresie zmniejszenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego członkom tych organów na jakiegokolwiek podstawie.
3. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następującym trybie:
 - 1) na podstawie pisemnego wniosku wszystkich członków Zarządu lub akcjonariusza/akcjonariuszy reprezentujących łącznie co najmniej 51% głosów na Walnym Zgromadzeniu;
 - 2) z inicjatywy własnej Rady Nadzorczej.
4. O czasowym odstępianiu od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. Uchwała o czasowym odstępianiu jest podejmowana najpóźniej 14 dni od doręczenia Radzie Nadzorczej odpowiedniego wniosku Zarządu lub akcjonariuszy.
5. Uchwała Rady Nadzorczej o odstępianiu od stosowania Polityki określa okres odstępiania, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej. Jeśli wskazanie dokładnego terminu odstępiania nie jest możliwe, Rada Nadzorcza wskazuje warunki, których spełnienie umożliwi powrót do stosowania Polityki. W tej sytuacji zakończenie okresu odstępiania od stosowania Polityki zostanie potwierdzone kolejną uchwałą Rady Nadzorczej.
6. Odstępianie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
7. Kolejne odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstępiania.
8. Odstępianie od stosowania Polityki może obejmować wyłącznie następujące elementy Polityki:
 - 1) wynagrodzenie stałe i zmienne, które może być przyznawane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 2) kryteria przyznawania wynagrodzenia w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
 - 3) wzajemna proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego,
 - 4) okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 5) możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 6) główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
 - 7) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

X. Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień Polityki

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką wynagrodzeń, do uszczegółowienia następujących elementów:

- 1) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom ww. organów,
- 2) kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,
- 3) informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
- 4) okresy, w których członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2.

XI. Stosowanie Polityki

1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne tak długo, jak długo mają one zastosowanie.