

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ WOODPECKER.CO S.A. Z SIEDZIBĄ WE WROCŁAWIU

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Woodpecker.co S.A. z siedzibą we Wrocławiu przyjmuje niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń:

GPW	oznacza Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
KSH	oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – kodeks spółek handlowych;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Woodpecker.co S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą spółki Woodpecker.co S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
Spółka	oznacza Woodpecker.co S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
Sprawozdanie o Wynagrodzeniach	oznacza sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym;
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 zgromadzenie Spółki;
Zarząd	oznacza zarząd spółki Woodpecker.co S.A. z siedzibą we Wrocławiu.

II. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

2. Celem Polityki Wynagrodzeń jest w szczególności:
 - (a) kompleksowe usystematyzowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać im przyznane;
 - (b) zapewnienie członkom Zarządu spójnego i motywacyjnego poziomu wynagradzania, odpowiedniego do ich poziomu doświadczenia, kwalifikacji i zakresu odpowiedzialności, przekładającego się na ich związanie ze Spółką;
 - (c) odpowiednie motywowanie oraz budowanie zaangażowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w długoterminowy rozwój Spółki;
 - (d) wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów, stałego wzrostu wartości oraz stabilności Spółki; oraz
 - (e) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Przy ustaleniu wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej brane są pod uwagę obiektywne kryteria takie jak w szczególności:
 - (a) zakres obowiązków na danym stanowisku, wymagane doświadczenie i kwalifikacje; oraz
 - (b) standardy rynkowe w zakresie poziomu wynagrodzenia na danym stanowisku w branży IT.
4. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej. W szczególności dokonano przeglądu tych warunków w celu zapewnienia, że poziom wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej odpowiada ich poziomowi odpowiedzialności, kwalifikacji oraz wpływu na realizację strategii biznesowej Spółki. Jednocześnie, Polityka Wynagrodzeń uwzględnia sytuację finansową Spółki oraz konieczność zapewnienia najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, przy jednoczesnym uwzględnieniu zwiększonego poziomu odpowiedzialności związanego z pełnieniem tych funkcji.
5. Spółka wypłaca wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Nie uchybiając niniejszej Polityce Wynagrodzeń, członków Zarządu i Rady Nadzorczej obowiązują również postanowienia umów wiążących ich ze Spółką jak również postanowienia uchwał organów Spółki regulujących zasady ich wynagradzania.

III. PODSTAWY PRAWNE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Podstawą prawną wynagradzania członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu. Członkowie Zarządu mogą wykonywać swoje obowiązki 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 zarządzania Spółką wykonywanych na podstawie umowy cywilnoprawnej (kontrakt menedżerski).

2. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów lub stosunku powołania członków Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Rada może ustalić różne podstawy prawne i różne warunki zaangażowania dla poszczególnych członków Zarządu.
3. Członkowie Zarządu mogą ponadto wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych zawartych przez nich indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tych umów nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do Zarządu. Umowy na podstawie których członek Zarządu świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz Spółki są zawierane na warunkach rynkowych.
4. Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony, przy czym obecnie obowiązujące umowy cywilnoprawne zawarte z członkami Zarządu zostały zawarte na czas nieokreślony.
5. Umowy zawierane z członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane przez Spółkę lub członka Zarządu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie więcej niż 3 miesiące, przy czym nie wyklucza się wprowadzenia innych okresów wypowiedzenia, nie dłuższych niż 6 miesięcy. W przypadkach określonych przepisami prawa pracy (w przypadku umów o pracę) lub w przypadkach enumeratywnie wskazanych w umowie zawartej z członkiem Zarządu lub wynikających z przepisów prawa cywilnego (w przypadku umów cywilnoprawnych), Spółka ma prawo do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym. Ważnymi powodami uprawniającymi Spółkę do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej zawartej przez Spółkę z członkiem Zarządu mogą być w szczególności rażące naruszenie postanowień umowy lub nienależyte wykonanie obowiązków umownych przez członka Zarządu.
6. Przy ustalaniu wynagrodzenia przysługującego członkowi Zarządu z tytułu zatrudnienia, świadczenia usług lub pełnienia funkcji bierze się pod uwagę wynagrodzenie przysługujące ze wszystkich tytułów prawnych uzyskiwanych w Spółce.
7. Członkowie Zarządu mogą być związani zakazem konkurencji, na podstawie którego członek Zarządu będzie zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki przez maksymalny okres 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką.

IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie może obejmować:
 - (a) wynagrodzenie stałe – miesięczne wynagrodzenie pieniężne z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie przyznawane niezależnie od kryteriów związanych z wynikami finansowymi lub niefinansowym;
 - (b) wynagrodzenie zmienne w postaci premii („**Wynagrodzenie Zmienne**”); oraz
 - (c) inne pieniężne i niepieniężne świadczenia dodatkowe.
2. Członkowie Zarządu mogą być dodatkowo wynagradzani w związku z pozostawaniem w stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnym ze Spółką, na podstawie którego wykonują na rzecz Spółki pracę lub świadczą usługi niezwiązane z realizacją funkcji zarządczych. Wynagrodzenie może składać się z części stałej oraz dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych. Część

stała wynagrodzenia ma charakter zryczałtowany i jest wypłacana w stałej kwocie za każdy miesiąc.

3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalania zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego jak również 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 Wynagrodzeń i są z nią niesprzeczne. Upoważnienie dotyczy w szczególności określenia rodzaju, wysokości i sposobu wypłaty wynagrodzenia stałego oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych otrzymywanych przez każdego członka Zarządu od Spółki.
4. W wypadku zawarcia z członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji obejmującej okres po ustaniu członkostwa w Zarządzie, Członkowi Zarządu może być przyznane z tego tytułu odszkodowanie w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą.

V. ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKOM ZARZĄDU

1. Rada Nadzorcza określa wynagradzanie członka Zarządu w wyniku negocjacji z członkiem Zarządu.
2. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego należnego członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu realizacji celów wyznaczonych członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, weryfikowanych okresowo przez Radę Nadzorczą, do których mogą należeć w szczególności:
 - (a) osiągnięcie określonego parametru finansowego przez Spółkę, w tym m.in. poziomu przychodów lub zysku;
 - (b) osiągnięcie indywidualnych celów danego członka Zarządu w zależności od jego roli w Spółce;
 - (c) realizacja strategii Spółki;
 - (d) osiągnięcie określonych poziomów wskaźników kluczowych dla Spółki (*key performance indicators*).
3. Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale IV punkt 3, może określić szczegółowe warunki przyznania oraz wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, w tym cele dla członków Zarządu zarówno w oparciu o przykładowe cele wskazane w punkcie 2 powyżej jak również inne cele, które w ocenie Rady Nadzorczej przyczynią się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki.
4. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok jest wypłacane danemu członkowi Zarządu po sporządzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki za ten rok i zbadaniu go przez biegłego rewidenta, chyba że Rada Nadzorcza postanowi inaczej.
5. Ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne (bez programów motywacyjnych opartych o akcje) danego członka Zarządu nie przekracza 5-krotności składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie stałe otrzymywane w Spółce ze wszystkich tytułów prawnych.
6. Proporcja składników wynagrodzenia, o której mowa w ustępie powyżej jest obliczana poprzez porównanie kwoty Wynagrodzenia Zmiennego, jakie może być

przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników wynagrodzenia stałego, wypłaconych w danym roku, w tym wynagrodzenia za świadczenie usług innych niż zarządcze. Rada Nadzorcza przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny, w szczególności dotyczy to świadczeń dodatkowych.

7. Zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego nie przewidują okresów odroczenia wypłaty lub zwrotu wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego.
8. W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy Spółki, lub samej Spółki, członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna. Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale IV punkt 3, może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania dodatkowej nagrody pieniężnej.
9. Członkowie Zarządu uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności do:
 - (a) prawa do korzystania z rodzinnego pakietu opieki medycznej;
 - (b) prawa do korzystania z samochodu służbowego;
 - (c) pracowniczego programu emerytalnego;
 - (d) prawa do korzystania z telefonu oraz komputera (laptopa) służbowego;
 - (e) ubezpieczenia na życie;
 - (f) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
10. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z pełnionej funkcji lub zawartej ze Spółką umowy.
11. 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 umowie zawartej z członkiem Zarządu, albo w uchwale Rady Nadzorczej.
12. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
13. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.

VI. PODSTAWY PRAWNE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Każdy członek Rady Nadzorczej pełni swą funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
2. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwołani w każdym czasie, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują z tego tytułu żadne świadczenia.

3. Członkowie Rady Nadzorczej mogą ponadto świadczyć na rzecz Spółki usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej przez nich indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tych umów nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do Rady Nadzorczej. Umowy, na podstawie których członek Rady Nadzorczej świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz Spółki są zawierane na warunkach rynkowych

VII. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki może składać się z miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki, które jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym przysługuje członkom Rady Nadzorczej bez względu na liczbę posiedzeń Rady Nadzorczej.
2. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej w wyniku powołania danej osoby w skład komitetu (np. Komitecie Audytu), członkom Rady Nadzorczej może przysługiwać dodatkowe miesięczne wynagrodzenie ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. W przypadku pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej przez niepełny miesiąc kalendarzowy, wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 1 i punkcie 2 powyżej, jest obliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej w danym miesiącu.
4. Członkom Rady Nadzorczej może przysługiwać dodatkowe świadczenie niepieniężne w postaci ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
5. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

VIII. PROGRAMY MOTYWACYJNE W OPARCIU O INSTRUMENTY FINANSOWE

1. W Spółce funkcjonuje program motywacyjny przyjęty uchwałą nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 czerwca 2023 r., w ramach którego m.in. członkom Zarządu może zostać przyznane prawo do objęcia akcji Spółki, w zamian za warranty subskrypcyjne wyemitowane w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki.
2. Warunki nabywania akcji, w tym ich cena, są ustalane w uchwałach oraz regulaminach programów motywacyjnych przyjętych przez Walne Zgromadzenie lub Radę Nadzorczą.
3. Osoby uprawnione, biorące udział w programie motywacyjnym, nabywają prawa do akcji sukcesywnie, zgodnie z harmonogramami ustalonymi w odpowiednich regulaminach programów motywacyjnych oraz umowach zawartych pomiędzy Spółką i osobami uprawnionymi na potrzeby partycypacji w programach, z zastrzeżeniem przypadków utraty praw do akcji, określonych w odpowiednich regulaminach i umowach, o których mowa powyżej.
4. W regulaminach programów motywacyjnych i umowach zawartych pomiędzy Spółką i osobami uprawnionymi, mogą zostać zastrzeżone dodatkowe warunki nabywania przez osobę uprawnioną praw do akcji lub wykonania przez osobę uprawnioną praw z warrantów subskrypcyjnych.
5. Warranty subskrypcyjne przyznawane osobom uprawnionym są niezbywalne.

IX. KONFLIKT INTERESÓW

1. Celem niniejszej Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie identyfikacji potencjalnych konfliktów interesów związanych z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, jak również ograniczenie i zarządzanie takimi konfliktami.
2. W celu ograniczenia konfliktu interesów Polityka Wynagrodzeń przewiduje podział kompetencyjny pomiędzy poszczególne organy Spółki (Zarząd, Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie) w zakresie zagadnień przez nią regulowanych, 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 Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, który decyduje o dalszym sposobie postępowania. W przypadku potencjalnego konfliktu Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Przewodniczący Rady Nadzorczej zgłasza uwagi całej Radzie Nadzorczej.
4. Niezależnie od powyższego członkowie Zarządu zobowiązani stosować się do wymogów art. 377 KSH w zakresie potencjalnych konfliktów interesów.

X. ZASADY WDROŻENIA, STOSOWANIA ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.
2. Polityka Wynagrodzeń została przygotowana przez Zarząd przy wsparciu działu HR Spółki. W trakcie prac nad ustanowieniem Polityki Wynagrodzeń uwzględniono praktykę rynkową w branży IT na dzień jej sporządzenia jak również dotychczasową praktykę Spółki. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie.
3. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania w tym zakresie odpowiednich uchwał.
4. Polityka Wynagrodzeń podlega szczegółowemu przeglądowi przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na cztery lata co jest potwierdzone stosowną uchwałą Walnego Zgromadzenia. Przed dokonaniem przeglądu Rada Nadzorcza przygotowuje, w formie uchwały, rekomendację dla Walnego Zgromadzenia co do ewentualnych zmian, które powinny zostać wprowadzone w Polityce Wynagrodzeń. Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki Wynagrodzeń częściej niż raz na cztery lata.
5. Z zastrzeżeniem postanowień Rozdziału XII, wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały.

XI. SPRAWOZDANIE

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego Sprawozdania o Wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej. W celu sporządzenia Sprawozdania o Wynagrodzeniach Rada Nadzorcza ma prawo zwrócić się o udzielenie informacji o wynagrodzeniach otrzymanych przez członków Zarządu od Spółki do członków Zarządu jak również działu finansowego i HR Spółki. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta.

XII. 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 odstąpienie 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.
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 odstąpienie;
 - (b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie;
 - (c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.

XIII. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez GPW.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.