



**POLITYKA  
WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
W KPPD-SZCZECINEK S.A.**

22 maja 2020 r.

*[Uchwała nr 13/20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia KPPD-Szczecinek S.A. z dnia 22.05.2020]*

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 (Dz.U. z 2019 r. poz.2217 ze zm.) przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Koszalińskim Przedsiębiorstwie Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna z siedzibą w Szczecinku („**Polityka Wynagrodzeń**”).

## Rozdział I

### Definicje i postanowienia ogólne

#### Definicje

##### §1

Ilekcroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:

- 1) **Kodeksie Pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1495, z późn.zm.),
- 2) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej,
- 3) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu,
- 4) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki,
- 5) **Obwieszczeniu** – należy przez to rozumieć Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w roku poprzednim,
- 6) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzone przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy,
- 7) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie,
- 8) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki,
- 9) **Ustawie** – 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 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.),
- 10) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki,
- 11) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć Zarząd Spółki,
- 12) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – 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.
- 13) **Spółka** – oznacza Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna z siedzibą w Szczecinku (78-400) przy ul. Waryńskiego 2, zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Koszalinie, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 0000059703, posługującą się numerem REGON: 330348087, NIP: 6730006231.

## Postanowienia ogólne

### §2

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 postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
6. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Spółki przyjętej uchwałą Zarządu, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, w tym kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty jej stabilności („**Strategia**”). Na podstawie Strategii wyznaczana jest wizja i misja działalności Spółki, a cel główny rozwoju Spółki („**Cel**”), którego realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń.
7. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celu poprzez zapewnienie:
  - 1) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
  - 2) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celu,
  - 3) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
  - 4) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Spółki,
  - 5) ograniczanie wpływu zidentyfikowanych czynników, które niekorzystnie wpływają na działalność Spółki,
  - 6) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
8. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
  - 1) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
  - 2) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
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:

- 1) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
- 2) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

## Rozdział II

### Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

#### §3

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. 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:
  - 1) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
  - 2) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
  - 3) zmiany §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, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
6. Zarząd:
  - 1) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
  - 2) zmienia Politykę Wynagrodzeń w zakresie, który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
  - 3) 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 §9 Polityki Wynagrodzeń.
7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
  - 1) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,

- 2) niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
- 3) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.

#### Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

##### **§4**

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust.1 powyżej, obejmuje również kompletność treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.

#### Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

##### **§5**

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych 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:
  - 1) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
  - 2) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
  - 3) 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 od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w §3 ust.3 Polityki Wynagrodzeń.

## Rozdział III Wynagrodzenie członka Zarządu

### §6

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza raz w roku obrotowym, po zatwierdzeniu Sprawozdania Finansowego, może dokonać przeglądu Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu („**Przegląd**”). Przegląd ma charakter uznaniowy i może zostać przeprowadzony, jeżeli ze Sprawozdania Finansowego za ostatni rok obrotowy wynika, że Spółka osiągnęła dodatni wynik finansowy oraz okresowa ocena członka Zarządu za ten sam rok uzasadnia dokonanie Przeglądu. Okresowej oceny pracy prezesa Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, zaś w odniesieniu do pozostałych członków Zarządu, Rada Nadzorcza działa na podstawie wniosku prezesa Zarządu. Rada Nadzorcza może zdecydować o korzystniejszym dla członka Zarządu sposobie kalkulacji wyniku finansowego, odejmując od kosztów Spółki koszty restrukturyzacji oraz skutki zdarzeń nadzwyczajnych określonych w Podstawie Prawnej Zatrudnienia.
3. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych i niefinansowych.
4. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.
5. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członkom Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
  - 1) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
  - 2) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
  - 3) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - 4) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego.
6. Za Kryteria uznaje się w szczególności osiągnięcie przez Spółkę zysku w ostatnim roku obrotowym lub inne działania, które przyczyniły się do realizacji Celu.
7. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągania indywidualnych wyników przez członka Zarządu z realizacją Celu i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Spółki.
8. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
9. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.
10. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego

- przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
11. Wynagrodzenie Zmienne może być przyznane w związku realizacją określonych zadań lub osiągnięcia określonego stażu pracy w Spółce przez członka Zarządu.
  12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki.
  13. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
  14. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego członkowi Zarządu w danym roku obrotowym do Wynagrodzenia Stałego przysługującego za ten sam rok obrotowy nie może przekraczać 80%.

#### Rozdział IV

### Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

#### §7

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
3. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Podstawą wyliczenia wynagrodzenia brutto członka Rady Nadzorczej w danym roku kalendarzowym jest kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw określona w Obwieszczeniu za rok poprzedzający.
4. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę obliczoną zgodnie z wartością wskaźnika określonego w uchwale Walnego Zgromadzenia. Dodatkowe wynagrodzenie związane ze szczególną funkcją członka Rady Nadzorczej nie powinno przekraczać 1,5 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw określonego w Obwieszczeniu za rok poprzedzający rok obrotowy Spółki.
5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może również przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonych zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
7. Wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.

8. W sytuacji nieobecności na posiedzeniu lub posiedzeniach Rady Nadzorczej wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej zostaje proporcjonalnie obniżone w danym miesiącu:
  - 1) jedno posiedzenie w danym miesiącu:
    - a) nieobecność usprawiedliwiona – o 50%,
    - b) nieobecność nieusprawiedliwiona – o 100%,
  - 2) więcej niż jedno posiedzenie w danym miesiącu – wynagrodzenie jest ustalane proporcjonalnie za 1 posiedzenie i odpowiednio obniżane zgodnie z pkt. 1).
9. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych, które ocenia i kwalifikuje Rada Nadzorcza.

## Rozdział V

### Postanowienia pozostałe

#### Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

##### §8

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

#### Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia

##### §9

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.
4. Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest uzależniona od pełnienia przez niego funkcji. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony.
5. Podstawą Prawną Zatrudnienia członka Zarządu może zostać rozwiązana przez każdą ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi nie mniej niż trzy miesiące i nie więcej niż 12 miesięcy.
6. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności ciężkich naruszeń obowiązków Osoby Objętej Polityką, wyrządzenia szkody Spółce czy rażącego naruszenia przepisów prawa.
7. Wynagrodzenie członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymywania przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia („**Odszkodowanie**”). Zakaz konkurencji obejmuje okres wynoszący nie mniej niż sześć i nie więcej niż 12 miesięcy. Kwota miesięcznego Odszkodowania dla członka Zarządu nie może być wyższa niż 100% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego. Naruszenie zakazu konkurencji wiąże się z uprawnieniem Spółki do żądania zwrotu wypłaconej kwoty tytułem Odszkodowania, o ile Spółka nie zwolniła członka Zarządu z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.



8. Podstawa Prawna Zatrudnienia może przewidywać klauzulę mówiącą, że w przypadku rozwiązania Podstawy Prawnej Zatrudnienia za wypowiedzeniem dokonany przez Spółkę lub bez wypowiedzenia w trybie art. 53 Kodeksu Pracy członkowi Zarządu przysługuje odprawa pieniężna w wysokości od dziesięciokrotnego do dwudziestokrotnego ostatniego miesięcznego Wynagrodzenia Stałego.

#### Sprawozdanie

##### **§10**

1. Sprawozdanie obejmuje 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 poddaniu 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 firmą audytorską dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

#### Przepisy końcowe

##### **§11**

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.