

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

Podstawa prawna:

- *art. 378 § 2 i art. 392 Kodeksu spółek handlowych,*
- *art. 90c – 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,*
- *§ 29 ust. 1 pkt 14 i 16 Statutu INTERFERIE S.A.*

§ 1.

Cel i definicje polityki wynagrodzeń.

1. Przedmiotem polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej INTERFERIE S.A.
2. Polityka wynagrodzeń ma na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, jak też długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:
 - 1) **członek Zarządu** – należy przez to rozumieć członka Zarządu INTERFERIE S.A.,
 - 2) **członek Rady Nadzorczej** – należy przez to rozumieć członka Rady Nadzorczej INTERFERIE S.A.,
 - 3) **polityce/polityce wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej INTERFERIE S.A.,
 - 4) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą INTERFERIE S.A.,
 - 5) **rozporządzeniu o ochronie danych** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.)
 - 6) **sprawozdaniu o wynagrodzeniach** – należy przez to rozumieć sprawozdanie Rady Nadzorczej INTERFERIE S.A. o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy o ofercie publicznej,
 - 7) **Statucie Spółki** – należy przez to rozumieć Statut INTERFERIE S.A.,
 - 8) **Spółce/INTERFERIE S.A.** – należy przez to rozumieć spółkę INTERFERIE Spółka Akcyjna, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000225570,
 - 9) **umowie o świadczenie usług zarządzania** – należy przez to rozumieć umowę o świadczenie usług zarządzania zawieraną z członkiem Zarządu Spółki na czas pełnienia funkcji,
 - 10) **ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów,
 - 11) **ustawie o ofercie publicznej** – 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,
 - 12) **ustawie o rachunkowości** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
 - 13) **ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierującymi niektórymi spółkami,
 - 14) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie INTERFERIE S.A.,
 - 15) **Zarządzie Spółki** – należy przez to rozumieć Zarząd INTERFERIE S.A.

§ 2.

Wynagrodzenia członków Zarządu.

1. Z członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, na warunkach określonych w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki i uchwał Walnego Zgromadzenia.
2. Treść umowy o świadczenie usług zarządzania określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki i uchwał Walnego Zgromadzenia.
3. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne). W zakresie Wynagrodzenia Zmiennego, na rzecz przyczynienia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w szczególności:
 - 1) ustala się proporcje pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym a Wynagrodzeniem Zmiennym,
 - 2) kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, są określane przez Radę Nadzorczą w taki sposób, aby były zgodne z krótko i długoterminowymi celami strategicznymi INTERFERIE S.A.,
 - 3) do poszczególnych kryteriów przypisywane są wagi,
 - 4) kryteria ilościowe i jakościowe podlegają odpowiedniemu zrównoważeniu,
 - 5) weryfikacja spełnienia zakreślonych kryteriów warunkuje wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego w określonej wysokości.Ponadto kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia wpływają pozytywnie na zaangażowanie członków Zarządu w pełnienie funkcji w Spółce, motywują członków Zarządu do realizacji strategii biznesowej i interesów Spółki oraz wpływają na właściwą ocenę ryzyk przez członków Zarządu.
4. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu Spółki zawiera się w przedziale od 3 krotności do 5 krotności a pozostałych członków Zarządu od 3 krotności do 4 krotności, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych członków Zarządu zgodnie z postanowieniami ust. 4 powyżej.
6. Jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące Spółki albo rynku, na którym działa Spółka wynagrodzenie całkowite członka Zarządu Spółki może składać się wyłącznie z części stałej.
7. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.
8. Wynagrodzenie Zmienne stanowi wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy Spółki i jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 70% Wynagrodzenia Stałego.
9. Rada Nadzorcza Spółki określa dla Zarządu Spółki Cele Zarządcze, o których mowa w ust. 8 powyżej oraz obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji (KPI) przypisując poszczególnym celom określone wagi.
10. Wyznaczenie Celów Zarządczych na dany rok obrotowy, a także sposób oceny ich wykonania są ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, podejmowanej nie później niż do końca pierwszego kwartału roku obrotowego, na który mają obowiązywać.
11. Wagi Celów Zarządczych, a także KPI mogą być ustalane dla poszczególnych członków organu zarządzającego lub całego Zarządu łącznie.

12. Spełnienie warunków wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.
13. W przypadku pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego przez okres krótszy od pełnego roku obrotowego, prawo do proporcjonalnej części Wynagrodzenia Zmiennego przysługuje jeżeli okres pełnienia funkcji trwał minimum 3 miesiące w danym roku obrotowym.
14. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje, po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za zakończony rok obrotowy i udzieleniu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.
15. Cele Zarządcze, o których mowa w ust. 9 powyżej, stanowią w szczególności:
 - 1) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
 - 2) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - 3) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - 4) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - 5) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - 6) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - 7) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
 - 8) zmiana pozycji rynkowej Spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - 9) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.
16. Dla celów obiektywnych i mierzalnych, rozliczanych na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego, w szczególności wymienionych w ust. 15 pkt 1) do 6), powinno być przypisanych 80% wag.
17. W przypadku gdy Spółka jest przedsiębiorcą dominującym, (posiadającą spółki zależne) lub gdy jej przedmiot działalności polega na zarządzaniu aktywami podmiotów trzecich, cele, o których mowa w ust. 15 powyżej ustala się dla spółki dominującej oraz podmiotów od niej zależnych bądź zarządzanych lub na poziomie skonsolidowanym, o ile sporządzają sprawozdania skonsolidowane. Dodatkowym celem warunkującym możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia, jest:
 - a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych, bądź zarządzanych odpowiadających zasadom określonym w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
 - b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
18. Rada Nadzorcza w umowie o świadczenie usług zarządzania określa zakres i zasady udostępniania urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określać limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych.
19. W uzasadnionym przypadku, na wniosek członka Zarządu (Zarządzającego), o ile miejsce jego stałego zamieszkania znajduje się w odległości powyżej 100 km od siedziby Spółki, Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na udostępnienie członkowi Zarządu (Zarządzającemu) przez Spółkę mieszkania w miejscowości siedziby Spółki. W takim wypadku Rada Nadzorcza określa zasady i limity kosztów z tym związane.
20. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na wykorzystanie mienia Spółki, w tym samochodu służbowego do celów prywatnych, tylko w przypadku jeżeli w Spółce obowiązują zasady korzystania z takiego zakresu majątku i odpłatności dotyczące pracowników i tylko na takich zasadach. Treść zasad, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, jak i ich zmian w zakresie dotyczącym członków Zarządu akceptuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.

21. Członkowie Zarządu nie mogą otrzymywać innych świadczeń pieniężnych niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne.
22. Spółka ponosi lub refinansuje koszty związane ze sprawowaniem funkcji przez członka Zarządu i wykonywaniem umowy o świadczenie usług zarządzania w zakresie niezbędnym do prawidłowego pełnienia tej funkcji i wykonywania umowy o świadczenie usług zarządzania.
23. Umowa o świadczenie usług zarządzania zawierana jest z członkiem Zarządu Spółki na czas pełnienia funkcji, w oparciu o mandat trwający w okresie jednej kadencji do czasu jego wygaśnięcia. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, umowa o świadczenie usług zarządzania rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
24. Umowa o świadczenie usług zarządzania może być rozwiązana w każdym czasie wskutek porozumienia stron.
25. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania. Przypadki istotnego naruszenia, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, w formie otwartego katalogu określa Rada Nadzorcza w treści umowy o świadczenie usług zarządzania.
26. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania bez podania przyczyn z 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie powodujące wygaśnięcie mandatu skutkujące rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania wskutek zaprzestania pełnienia funkcji lub przypadek istotnego naruszenia umowy o świadczenie usług zarządzania, to umowa o świadczenie usług zarządzania ulega rozwiązaniu z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
27. W razie rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy o świadczenie usług zarządzania na podstawie ust. 26, członkowi Zarządu może być przyznana odprawa w wysokości 3-krotności Wynagrodzenia Stałego pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.
28. Odprawa, o której mowa w ust. 27 powyżej, nie przysługuje członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy o świadczenie usług zarządzania wskutek zmiany funkcji pełnionej przez członka Zarządu w składzie Zarządu,
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy o świadczenie usług zarządzania wskutek powołania członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu,
 - 3) objęcia funkcji członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej Polski Holding Hotelowy Spółka z o.o.,
 - 4) rezygnacji z pełnienia funkcji.
29. Umowa o świadczenie usług zarządzania uwzględnia obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze podjęcia pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycia w niej udziałów albo akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności członka Zarządu.
30. Rada Nadzorcza określa w umowie o świadczenie usług zarządzania zakazy i ograniczenia, o których mowa w ust. 7 i ust. 29 powyżej, obowiązki sprawozdawcze z ich przestrzegania oraz sankcje za nienależyte wykonanie.
31. Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w Pracowniczym Programie Emerytalnym (PPE) na zasadach wynikających z umowy zakładowej zawartej przez Spółkę w tym przedmiocie. Jeżeli członek Zarządu przystąpi do PPE, wysokość Wynagrodzenia Stałego takiego członka Zarządu ustala się łącznie z wysokością składki podstawowej do PPE. Członek Zarządu może również zadysponować, aby Spółka potrącała i przekazywała z jego Wynagrodzenia Stałego składkę dodatkową.
32. Spółka ponosi lub refinansuje koszty indywidualnego szkolenia członka Zarządu związanego z wykonywaniem umowy o świadczenie usług zarządzania łączącej członka Zarządu ze Spółką i wynikającymi z niej obowiązkami członka Zarządu – za każdorazową, uprzednią zgodą Rady Nadzorczej.

33. Dopuszcza się możliwość korzystania przez członka Zarządu z innych świadczeń, w szczególności takich jak zapewnianie przez Spółkę dla kadry kierowniczej INTERFERIE S.A. w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki, pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez członka Zarządu z takich świadczeń.
34. Spółka nie przyznaje członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
35. Rada Nadzorcza ustala członkom Zarządu wynagrodzenia oraz inne warunki umów o świadczenie usług zarządzania, na podstawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu objętych treścią niniejszej polityki, podlegającej uchwaleniu przez Walne Zgromadzenie, z uwzględnieniem przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń i postanowień uchwał Walnego Zgromadzenia.
36. W uzasadnionym interesem Spółki przypadku, Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na zawarcie przez Spółkę umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji członka Zarządu, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego.
37. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka Zarządu.
38. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
39. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.

§ 3.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej.

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się w następujący sposób:
 - a) Przewodniczący Rady Nadzorczej – 0,8 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (podstawa wymiaru),
 - b) pozostali członkowie Rady Nadzorczej – 0,7 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (podstawa wymiaru).
2. Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1 powyżej, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują dodatkowych składników wynagrodzenia, w tym premii ani innych świadczeń pieniężnych.
3. Spółka pokrywa lub zwraca koszty związane z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, a w szczególności koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej i z powrotem oraz koszty zakwaterowania i wyżywienia.
4. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie obliczone zgodnie z ust. 1 powyżej bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności członka Rady Nadzorczej na jej posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
6. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do 10 dnia każdego miesiąca.
7. W przypadku, gdy powołanie do Rady Nadzorczej, odwołanie z Rady, złożenie rezygnacji członka Rady lub wygaśnięcie mandatu członka Rady, nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni sprawowania funkcji.
8. Spółka wypłaca wynagrodzenie po potrąceniu określonych ustawowo należności publiczno-prawnych zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa.
9. (uchylony)

10. Członkowie Rady Nadzorczej nie zawierają ze Spółką umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło ani innych umów o podobnym charakterze. Stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej ze Spółką oraz ramy czasowe jego trwania wyznacza uchwała Walnego Zgromadzenia o powołaniu danej osoby w skład Rady Nadzorczej oraz uchwała Walnego Zgromadzenia o jej odwołaniu ze składu Rady Nadzorczej, jak również inne, określone przepisami Kodeksu spółek handlowych, przyczyny wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej.
11. Członkowie Rady Nadzorczej nie uczestniczą w funkcjonujących w Spółce dodatkowych programach emerytalno-rentowych i programach wcześniejszych emerytur.
12. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
13. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy ustalanie wysokości wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej delegowanych do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru.

§ 4.

Kompetencje Walnego Zgromadzenia w zakresie polityki wynagrodzeń i sprawozdania o wynagrodzeniach.

1. Niniejsza polityka, jak i jej zmiany, podlegają przyjęciu przez Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.
2. Za aktualność polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd, który zobowiązany jest przedkładać Walnemu Zgromadzeniu propozycje aktualizacji polityki w przypadku zajścia zdarzeń faktycznych lub prawnych uzasadniających taką zmianę. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Aktualizacją polityki obejmowany jest opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treści uchwały lub dyskusji, o których mowa odpowiednio w ustępach 3 i 4 poniżej.
3. Z zastrzeżeniem poniższego ust. 4, Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę o charakterze doradczym, opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.
4. Jeżeli INTERFERIE S.A. spełniać będzie kryteria określone w art. 90g ust. 7 ustawy o ofercie publicznej, zamiast powzięcia uchwały, o której mowa w ust. 3 powyżej, Walne Zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach.
5. W granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie w niniejszej polityce, Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów polityki wynagrodzeń określonych w art. 90d ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 ustawy o ofercie publicznej.
6. W zakresie odnoszącym się do członków Zarządu, uszczegółowienia, o którym mowa w ust. 5 powyżej, Rada Nadzorcza dokonuje m.in. poprzez określenie treści umowy o świadczenie usług zarządzania zawieranej na czas pełnienia funkcji z członkiem Zarządu Spółki, ustalenie wysokości wynagrodzenia oraz innych warunków umowy o świadczenie usług zarządzania zawieranej z członkiem Zarządu Spółki, wyznaczanie celów zarządczych na dany rok obrotowy.
7. Uchwała lub dyskusja, o których mowa odpowiednio w ustępach 3 i 4 powyżej, stanowi przedmiot Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

§ 5.

Czasowe odstępianie od stosowania polityki wynagrodzeń.

Nie przewiduje się możliwości czasowego odstępiania od stosowania polityki wynagrodzeń.

§ 6.

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń, jak również środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego INTERFERIE S.A. opracowana została w standardowym dla Spółki procesie, przy zaangażowaniu komórek organizacyjnych Spółki merytorycznie właściwych dla poszczególnych zagadnień regulowanych treścią polityki, jak również przy udziale organów Spółki.
2. Przy ustalaniu zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, podział kompetencyjny pomiędzy organami Spółki wynikający z przepisów Kodeksu spółek handlowych i postanowień niniejszej polityki przyczynia się do zapobieżenia występowania konfliktu interesów w tym zakresie.

3. W sytuacji identyfikacji przez któregokolwiek z członków Zarządu prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych polityką wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Radzie Nadzorczej Spółki.
4. W sytuacji otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 3, przez Radę Nadzorczą rozpoczynana jest procedura na rzecz unieważnienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub jego wyeliminowania.
5. Członkowie Rady Nadzorczej mają obowiązek ujawnić Radzie Nadzorczej wszelkie powiązania z członkami Zarządu skutkujące konfliktem interesu przy stosowaniu polityki wynagrodzeń, w szczególności przy ustalaniu celów zarządczych, kryteriów ich spełnienia oraz oceny spełnienia kryteriów będących podstawą przyznania Wynagrodzenia Zmiennego.
6. W sytuacji, gdy w wyniku samooceny członek Rady Nadzorczej stwierdzi konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów, ma obowiązek wyłączenia się od takiej czynności lub zgłoszenia przedmiotowej kwestii do rozstrzygnięcia przez Radę Nadzorczą.
7. W przypadku określonym w ust. 3, Rada Nadzorcza w drodze uchwały rozstrzyga kwestię możliwości uczestniczenia członka Rady Nadzorczej w określonych czynnościach związanych z polityką wynagrodzeń.

§ 7.

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, iż warunki wynagradzania członków organów zarządzającego i nadzorczego Spółki uzasadnione są zakresem odpowiedzialności przypisanym do określonej funkcji oraz uwzględniają zwiększone ryzyko związane z pełnieniem funkcji oraz skutki dla Spółki i członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

§ 8.

Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Poprzez zastosowanie modelu wynagradzania motywującego członków Zarządu Spółki do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych oraz zapewnienie transparentności zasad kształtowania i poziomu kosztów wynagrodzeń członków organu zarządzającego i nadzorczego INTERFERIE S.A., niniejsza polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności INTERFERIE S.A.

§ 9.

Postanowienia końcowe.

1. Niniejsza polityka uwzględnia dotychczasową praktykę INTERFERIE S.A. w zakresie stosowania zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, o których mowa w § 29 ust. 1 pkt 14 i 16 Statutu Spółki, i nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązujących w Spółce zasad w zakresie wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą polityką i uchwałami Walnego Zgromadzenia.
3. Stosowanie postanowień polityki wynagrodzeń nie może naruszać przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
5. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
6. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.