



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W PLUS BANK S.A.**

SPIS TREŚCI

I.	WSTĘP.....	3
II.	SKRÓTY I WYRAŻENIA.....	4
III.	OGÓLNE ZASADY STOSOWANEJ W BANKU POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	5
IV.	SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA.....	6
	1. WYNAGRODZENIE STAŁE (ZASADNICZE).....	6
	2. WYNAGRODZENIE ZMIENNE.....	6
V.	WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	6
VI.	WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU.....	7
VII.	WYNAGRODZENIE RISK TAKERS, RISK MANAGERS - OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W BANKU.....	7
VIII.	WYNAGRODZENIE POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W BANKU.....	8
IX.	PRZEGLĄD POLITYKI I RAPORTOWANIE	9
X.	POSTANOWIENIA DODATKOWE	9
XI.	PRZYJĘCIE POLITYKI	9

I. WSTĘP

§ 1.

Zgodnie z przepisami:

1. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
2. Rozporządzenia CRR - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012;
3. Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
4. Rekomendacji H wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
5. Rekomendacji Z wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
6. Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04 z dnia 2 lipca 2021 r.);
7. Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
8. Statutu PLUS BANK S.A. oraz pozostałymi wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w Banku.

Przygotowując niniejszą Politykę kierowano się zasadą proporcjonalności, mając na względzie fakt, że PLUS BANK S.A. nie jest bankiem istotnym w rozumieniu przepisów prawa bankowego wprowadza się niniejszą „Politykę wynagrodzeń w PLUS BANK S.A.”

W przypadku, gdy w niniejszej Polityce jakieś zagadnienie nie jest uregulowane w sposób wyczerpujący, w odpowiednim zakresie należy stosować przepisy prawne powszechnie obowiązujące. W zakresie uzupełniającym dopuszcza się także stosowanie wytycznych organów nadzoru wprost.

§ 2.

Celem Polityki jest:

- a) zapewnienie, iż wynagrodzenie i jego wysokość oraz tryb i warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie będą zależne wyłącznie od posiadanego przez pracownika doświadczenia zawodowego, kwalifikacji i wykształcenia oraz ponoszonej odpowiedzialności za wykonywane czynności w Banku,
- b) zapewnienie, iż wynagrodzenie i jego wysokość oraz tryb i warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie są neutralne pod względem płci, wieku, rasy, religii, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego i innych aspektów podobnej natury,
- c) zapobieganiu występowania konfliktu interesów, w szczególności poprzez stosowanie obiektywnych kryteriów przyznawania wynagrodzeń oraz zapobieganiu występowania innych ograniczeń i niezgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku, w tym w szczególności z Polityką zarządzania konfliktami interesów w PLUS BANK S.A.;
- d) zapewnienie bezpieczeństwa działania Banku, przede wszystkim wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, a także ograniczenie skłonności do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku akceptowalny ogólny poziom ryzyka,

- e) wsparcie w perspektywie długoterminowej, stabilnego rozwoju Banku, umożliwiającego przy tym realizację i osiąganie celów działalności określonych w Strategii Banku oraz Planie Finansowym z uwzględnieniem wewnętrznych zasad ładu korporacyjnego oraz profilu ryzyka Banku.

§ 3.

1. Stosowana Polityka uwzględnia sytuację finansową Banku jak również cele strategii biznesowej Banku oraz strategii zarządzania ryzykiem w Banku
2. Polityka oparta jest na wieloletnich doświadczeniach funkcjonowania Banku na rynku pracy.
3. Polityka jest neutralna pod względem płci, co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania.
4. Działania podejmowane przez Bank zarówno w stosunku do kadry zarządzającej, jak i pozostałych pracowników zatrudnionych w Banku ukierunkowane są na stworzenie optymalnego środowiska pracy, które ma za zadanie motywować i wspierać w osiąganiu strategicznych celów Banku oraz realizacji zadań indywidualnych.

§ 4.

Polityka reguluje zasady wynagradzania:

- a) członków Rady Nadzorczej,
- b) członków Zarządu,
- c) osób pełniących kluczowe funkcje w Banku - risk takers, risk managers,
- d) pozostałych pracowników (grup zawodowych) zatrudnionych w Banku.

II. SKRÓTY I WYRAŻENIA

§ 5.

Skróty i wyrażenia użyte w niniejszej Polityce oznaczają:

1. **Polityka** - Polityka wynagrodzeń w PLUS BANK S.A.;
2. **Bank** - PLUS BANK S.A. z siedzibą w Warszawie;
3. **Walne Zgromadzenie** - Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy PLUS BANK S.A.;
4. **Rada Nadzorcza** - Rada Nadzorcza PLUS BANK S.A.;
5. **Zarząd** – Zarząd PLUS BANK S.A.;
6. **Risk takers, risk managers** - osoby na stanowiskach organizacyjnych, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem oraz których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zidentyfikowane zgodnie z „Zasadami identyfikacji risk takers, risk managers w PLUS BANK S.A.”;
7. **Pozostali pracownicy** – osoby zatrudnione w Banku na podstawie umowy o pracę, inne niż wymienione w ust. 4-6.
8. **Komórka, jednostka organizacyjna** - Biuro, Departament, powołane Regulaminem Organizacyjnym Banku.
9. **Wynagrodzenie** - to okresowe świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach umownego stosunku pracy (ewentualnie na podstawie innego stosunku cywilnoprawnego), odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości.
10. **Wynagrodzenie stałe (zasadnicze)** - to podstawowy składnik wynagrodzenia obowiązujący w Banku. W jego skład wchodzi zagwarantowane, stałe składniki, które są wypłacane co miesiąc, bez względu na wyniki przedsiębiorstwa lub ocenę zatrudnionych

osób. Za wynagrodzenie stałe uznawane jest wynagrodzenie zasadnicze (wypłacane w stałej, miesięcznej wysokości), świadczenia rzeczowe, odprawy i inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

11. **Wynagrodzenie zmienne** - wynagrodzenie, którego otrzymanie oraz wysokość zostały uzależnione od spełnienia określonych warunków - realizacji celów Banku i/lub zadań Premiowych. Całkowite Wynagrodzenie zmienne, to suma poszczególnych składników Wynagrodzenia zmiennego przyznanych za dany okres rozliczeniowy.
12. **Mechanizm kontrolny (MK)** – za mechanizm kontrolny w rozumieniu rekomendacji H uznaje się niniejszą Politykę wynagrodzeń w PLUS BANK S.A.

III. OGÓLNE ZASADY STOSOWANEJ W BANKU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 6.

Stosowana w Banku Polityka oparta jest o następujące zasady:

- a) Wszelkie wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków Banku.
- b) Podstawowe źródło dochodów pracowników Banku stanowi wynagrodzenie stałe przysługujące z tytułu nawiązanej z Bankiem umowy o pracę.
- c) Bank wyraźnie wyodrębnia kryteria określania Wynagrodzenia stałego (zasadniczego) oraz Wynagrodzenia zmiennego.
- d) Stosunek Wynagrodzenia stałego do Wynagrodzenia zmiennego jest odpowiednio wyważony.
- e) Bank nie stosuje rozwiązań, które przewidują przyznanie i wypłatę gwarantowanego Wynagrodzenia zmiennego.
- f) Wynagrodzenie zmienne nie ogranicza zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku.
- g) Ewentualna stosowana przez Bank polityka uznaniowych świadczeń emerytalnych stanowić ma zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku.
- h) Ewentualne świadczenia przyznane przez Bank „risk takers”, „risk managers” w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub innym podmiotem – zleceniodawcą uznawane będą za Wynagrodzenie zmienne i z tego tytułu będą podlegać zasadom określonym w „Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób pełniących kluczowe funkcje w PLUS BANK S.A.” (MK).
- i)

IV. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. WYNAGRODZENIE STAŁE (ZASADNICZE)

§ 7.

1. Wszystkim Pracownikom zatrudnionym w Banku na podstawie umowy o pracę przysługuje Wynagrodzenie stałe.
2. Wysokość Wynagrodzenia stałego powinna uwzględniać i odpowiadać stanowisku pracy, poziomowi wykształcenia, wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego pracownika, a ponadto uwzględnia poziomy wynagrodzeń na rynku, na którym działa Bank.
3. Wysokość Wynagrodzenia stałego pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę jest ustalana każdorazowo w wyniku negocjacji, pomiędzy pracownikiem a Bankiem i jest określona w zawartej umowie o pracę pomiędzy stronami.

2. WYNAGRODZENIE ZMIENNE

§ 8.

1. Wynagrodzenie zmienne może być dodatkowym, motywacyjnym elementem wynagrodzenia łącznego przysługującym obok Wynagrodzenia stałego.
2. Pracownikowi Banku może zostać przyznane Wynagrodzenie zmienne, na warunkach i zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych regulacjach wewnętrznych obowiązujących w Banku.
3. Osobom pełniących kluczowe funkcje w Banku zidentyfikowanym jako „risk takers”, „risk managers” może zostać przyznane Wynagrodzenie zmienne na zasadach szczegółowo określonych w *„Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób pełniących kluczowe funkcje w PLUS BANK S.A.”* (MK).

V. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 9.

1. Decyzję o przyznaniu oraz wysokości Wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.
2. Wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie.
3. Członkowi Rady Nadzorczej, delegowanemu do stałego wykonywania nadzoru lub do pracy w wybranych komitetach funkcjonujących w Banku, może zostać przyznane dodatkowe (osobne) Wynagrodzenie. Decyzję w tej sprawie podejmuje Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.
4. Bank nie wprowadza podziału Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej na Wynagrodzenie stałe i Wynagrodzenie zmienne.

VI. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 10.

1. Członek Zarządu Banku może pełnić swoją funkcję na podstawie: uchwały o powołaniu członka Zarządu Banku, umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub innej umowy o świadczenie usług, z której wynika w szczególności szczegółowy rodzaj i zakres świadczonych usług na rzecz Banku oraz inne obowiązki członka Zarządu Banku.
2. Wynagrodzenie członka Zarządu Banku ustalane jest indywidualnie pomiędzy Radą Nadzorczą a członkiem Zarządu Banku.
3. Wynagrodzenie stałe dla poszczególnych członków Zarządu Banku będzie ustalane z uwzględnieniem skali działalności Banku, w szczególności wartości jego aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia oraz sytuacji finansowej Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego członka Zarządu Banku oraz podstawa jego wypłacania może być określona bezpośrednio w uchwale Rady Nadzorczej o powołaniu członka Zarządu Banku lub odrębnej uchwale Rady Nadzorczej ustalającej wysokość tego wynagrodzenia lub na innej podstawie prawnej uzgodnionej indywidualnie pomiędzy Radą Nadzorczą a członkiem Zarządu Banku.

5. Wynagrodzenie członka Zarządu Banku, niezależnie od podstawy jego przyznania, powinno każdorazowo uwzględniać:
 - a) poziom wykształcenia, doświadczenia i kwalifikacji zawodowych oraz posiadanych umiejętności adekwatnych do roli pełnionej w Banku,
 - b) złożoność i ilość powierzonych zadań oraz ich wpływ na profil ryzyka Banku.
6. Członkom Zarządu Banku może zostać przyznane także wynagrodzenie zmienne stanowiące dodatkowy, motywacyjny element wynagrodzenia przyznawany przez Radę Nadzorczą, po uprzednim wyznaczeniu i następnie ocenie realizacji celów okresowych, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Banku i osiągniętych wyników finansowych przez Bank. Szczegółowy sposób wyliczenia kwoty i okresy za które może być przyznawane wynagrodzenie zmienne członkowi Zarządu Banku są określone w „*Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób pełniących kluczowe funkcje w PLUS BANK S.A.*”
7. Rada Nadzorcza Banku w wyjątkowych przypadkach mających uzasadnienie w okolicznościach faktycznych może powołać członka Zarządu Banku bez przyznania mu wynagrodzenia, gdy przemawiają za tym względy organizacyjne i celowościowe, w tym szczególnie ilość i zakres poświęconego czasu na wykonywanie obowiązków związanych z pełnioną funkcją członka Zarządu Banku i w ocenie Rady Nadzorczej, nie wpływa to negatywnie na wykonywanie przez niego powierzonych mu obowiązków.

VII. WYNAGRODZENIE RISK TAKERS, RISK MANAGERS - OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W BANKU

§ 11.

1. Wysokość wynagrodzenia stałego „risk takers”, „risk managers” jest określona w zawartej z Bankiem umowie.
2. Decyzję dotyczącą wysokości Wynagrodzenia stałego „risk takers”, „risk managers” podejmuje Prezes Zarządu Banku, z uwzględnieniem propozycji Członka Zarządu nadzorującego Pion, w którym „risk takers”, „risk managers” jest zatrudniony.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego „risk takers”, „risk managers” stanowi na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki przez Bank dotyczącej przyznania ewentualnego wynagrodzenia zmiennego na zasadach szczegółowo określonych w „*Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób pełniących kluczowe funkcje w PLUS BANK S.A.*”
4. Wysokość wynagrodzenia (Wynagrodzenie stałe i Wynagrodzenie zmienne) Dyrektora Biura Compliance oraz Dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku (MK).
5. Wysokość wynagrodzenia (Wynagrodzenie stałe i Wynagrodzenie zmienne) Dyrektora Biura Compliance oraz Dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego nie jest zależna od wyników finansowych Banku oraz nie odbiega od wysokości wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.
6. Wysokość wynagrodzenia (Wynagrodzenie stałe i Wynagrodzenie zmienne) pracowników Biura Compliance i pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku.
7. Świadczenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy z Bankiem przyznane „risk takers”, „risk managers”, musi odzwierciedlać rzeczywisty nakład pracy tej osoby, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich 3 lat, w trakcie których była ta osoba uznawana za osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Natomiast

w przypadku, gdy dana osoba była uznawana za osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, krócej niż przez 3 lata – za ten okres. W takim przypadku świadczenia przypadające z tytułu rozwiązania umowy z Bankiem są określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników (Bank przewiduje możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji świadczenia).

VIII. WYNAGRODZENIE POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W BANKU

§ 12.

Zasady dotyczące wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę regulują postanowienia zawarte w § 6, § 7 i § 8 ust. 1 i ust. 2 niniejszej Polityki.

IX. PRZEGLĄD, MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE POLITYKI

§ 13.

1. Wdrożenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń w Banku podlega nie rzadziej niż raz w roku niezależnemu wewnętrznemu przegląadowi przeprowadzanemu przez Departament Audytu Wewnętrznego w ramach badania audytowego, zgodnie z zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem badań audytowych na dany rok.
2. Raport z audytu, o którym mowa powyżej, zawierający wnioski z przeprowadzonego przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
3. Dodatkowo Biuro Compliance w przypadku stwierdzenia istotnych nieprawidłowości w stosowaniu niniejszej Polityki w tym zidentyfikowanych konfliktów interesów w ramach badanego obszaru może przeprowadzić analizę dotyczącą wpływu Polityki na przestrzeganie przez Bank przepisów prawa oraz standardów rynkowych. Informacje na temat przeprowadzonej analizy przekazywane są organom Banku zgodnie z zasadami raportowania określonymi w odrębnych regulacjach Biura Compliance.

§ 14.

1. Niniejsza Polityka jest monitorowana pod względem skuteczności.
2. W celu monitorowania stosowania Polityki neutralnej pod względem płci, Bank stosuje wymogi dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń poprzez stosowane w Regulaminie wynagrodzeń stawki zaszeregowania dla określonego stanowiska. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona zostaje w oparciu o przewidziane dla określonego stanowiska kategorie i stawki zaszeregowania oraz z uwzględnieniem wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz kompetencji Pracownika
3. Departament Administracji i Zasobów Ludzkich dokonuje przynajmniej raz w roku przeglądu jej opracowania.
4. Departament Administracji i Zasobów Ludzkich w terminie do dnia 31 marca każdego roku dokonuje przeglądu wysokości wynagrodzeń Dyrektora i pracowników Biura Compliance oraz Dyrektora i pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego.
5. Przegląd dokonywany przez Departament Administracji i Zasobów Ludzkich obejmuje analizę ilościową oraz porównanie wynagrodzeń (całkowitych) wypłacanych:
 - a) dyrektorom ww. komórek organizacyjnych w relacji do wynagrodzeń pozostałych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku, a także w relacji do wynagrodzeń oferowanych na rynku pracy dyrektorom komórek organizacyjnych: Biura Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego,

- b) pozostałym pracownikom ww. komórek w relacji do wynagrodzeń pozostałych ekspertów zatrudnianych w komórkach organizacyjnych Banku, których dyrektorzy zostali uznani za pozostałe osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku, a także w relacji do wynagrodzeń oferowanych na rynku pracy z podziałem na rodzaj stanowiska (zgodnie z zasadą porównywania równorzędnych stanowisk: menadżer do menadżera, audytor do eksperta itd.).
6. Raport z przeprowadzonego przeglądu wykonanego przez Departament Administracji i Zasobów Ludzkich zawierający wnioski i ewentualne rekomendacje (w tym ocena czy wynagrodzenie Dyrektora Biura Compliance oraz Dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego nie odbiega od wysokości wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku, a wynagrodzenie pozostałych pracowników Biura Compliance oraz pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego zapewnia niezależność i obiektywizm wypełniania zadań oraz umożliwia zatrudnianie osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach) przedstawiany jest Prezesowi Zarządu oraz Radzie Nadzorczej.
7. Departament Administracji i Zasobów Ludzkich, w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego w formie raportu:
- a) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
- b) dane o liczbie osób określonych w § 11, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
8. Rada Nadzorcza raz w roku dokonuje oceny wpływu Polityki wynagrodzeń na zarządzanie Bankiem.
9. Rada Nadzorcza przedstawia raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki na Walnym Zgromadzeniu.
10. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona w Banku Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

X. POSTANOWIENIA DODATKOWE

§ 15.

Bank nie realizuje polityki dodatkowych świadczeń emerytalnych.

§ 16.

Osoby zidentyfikowane jako „Risk takers”, „risk managers” zobowiązane są do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

§ 17.

W Banku nie został powołany komitet ds. wynagrodzeń.

§ 18.

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym jest ustalony na nie więcej niż 5.

XI. PRZYJĘCIE POLITYKI

§ 19.

1. Wdrożenie niniejszej Polityki wymaga jej przyjęcia przez Zarząd i zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki wymagają przyjęcia przez Zarząd i zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.