

Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających Komputronik S.A.

§ 1

Definicje pojęć

Członkowie Rady Nadzorczej	Oznacza wszystkich członków Rady Nadzorczej w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej
Członkowie Zarządu Grupa	Wszyscy członkowie Zarządu, w tym Prezes i Wiceprezesi Zarządu
Grupa Kapitałowa	Grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne
Kodeks Pracy	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2019.0.1040 t.j.)
Kodeksu Spółek Handlowych	Kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.)
Minimalny Wspólny Wynik Finansowy	Określona liczbowo w Planie Restrukturyzacyjnym Spółek Komputronik S.A. i Komputronik Biznes Sp. z o.o. suma zysków operacyjnych za dany rok finansowy od osiągnięcia której uzależniona jest wypłata premii Członków Zarządu
Oczyszczony Zysk Grupy	Roczny skonsolidowany zysku netto Grupy Kapitałowej Komputronik S.A. z wyłączeniem wpływów zdarzeń jednorazowych o charakterze innym niż podstawowa działalność operacyjna Spółek (w tym w szczególności aktywa podatkowe, rozliczenia międzyokresowe i inne.
Plan Restrukturyzacyjny	Plan realizowany przez Komputronik S.A. w ramach postępowania restrukturyzacyjnego
Polityka, Polityka Premia Roczna Wynagrodzeń	Niniejsza Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających KOMPUTRONIK S.A. Premia przysługująca Członkom Zarządu Komputronik S.A. za osiągnięcie Minimalnego Wspólnego Wyniku Finansowego
PPK	Pracownicze plany kapitałowe, wprowadzone ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215 ze zm.)

Pracownik	Osoba zatrudniona w Komputronik S.A. na podstawie umowy o pracę lub innej umowy regulowanej przepisami prawa pracy
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Komputronik S.A.
Spółka	Komputronik S.A z siedzibą w Poznaniu
Statut	Statut Komputronik S.A.
Strategia	Strategia Komputronik S.A. określająca kierunek i zakres działania, który Spółka przyjmuje, do osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa
Ustawa o ofercie publicznej, UOP	Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do organizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2005 Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.).
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Komputronik S.A.
Zarząd	Zarząd Komputronik S.A.

§ 2

Postanowienia Ogólne

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad i polityk dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w spółce Komputronik S.A.
2. Za opracowanie informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń, wdrożenie oraz aktualizację treści Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
3. Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej, a następnie przedstawiona do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie w trybie uchwały.
4. W toku procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia i wdrożenia Polityki Wynagrodzeń uwzględniono regulacje powszechnie obowiązujące, założenia i cele strategii biznesowej oraz wpływ rozwiązań przyjętych w Polityce Wynagrodzeń na możliwość realizacji ogólnej strategii, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
5. Celem jej funkcjonowania jest zapewnienie właściwych środków motywacyjnych do realizacji długoterminowych celów strategicznych, poprzez koncentrację członków organów na interesie i wynikach Spółki oraz Grupy Kapitałowej Komputronik. W związku z powyższym w Komputronik S.A. stosowany jest podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na

część stałą i zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki.

6. Polityka stanowi element realizacji strategii biznesowej Spółki i przyczynia się do jej stabilności oraz efektywnej realizacji celów długoterminowych. Strategia rozwoju Komputronik S.A. w najbliższych latach opiera się na realizacji Planu Restrukturyzacyjnego przygotowanego przez Zarządcę we współpracy z doradcą ekonomicznym Zarządcy.
7. Spółka stale stara się dostosowywać środowisko pracy do zachodzących zmian rynkowych. Strategia działania Komputronik S.A. jest bezpośrednio związana z kwalifikacjami kadry menedżerskiej i pracowników oraz jakością tworzonego przez Spółkę środowiska pracy.

§ 3

Stosunek prawny łączący Członków Zarządu ze Spółką

1. Zarząd składa się z jednego lub większej liczby członków, powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji wynoszącej 5 lata. Rada Nadzorcza określa także liczbę Członków Zarządu.
2. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie następujących stosunków prawnych, które mogą występować jednocześnie:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego w Kodeksie Pracy,
 - b) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menadżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu (stosunek korporacyjny).
3. Kontrakt menadżerski zawierany jest na czas określony i obowiązuje na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Komputronik S.A., a także w okresie wypowiedzenia oraz podczas płatnego okresu związanego z zakazem konkurencji. Kontrakt menadżerski wskazuje szczegółowy tryb rozwiązania i jego obowiązywania, a także jego warunki finansowe. Warunki finansowe powinny być adekwatne do warunków rynkowych, tj. m.in. wynagrodzenia zarządów spółek giełdowych notowanych na GPW o podobnym profilu oraz skali działalności, z uwzględnieniem wszystkich dochodów członków zarządu otrzymywanych od spółek z grupy kapitałowej.
4. Umowa o pracę jest zawierana na czas nieokreślony. Przedmiotowa umowa nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących warunków i okresów jej wypowiedzenia oraz ewentualnego prawa do odprawy. Stosuje się do niej postanowienia Kodeksu Pracy oraz innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.
5. Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, a następnie Walne Zgromadzenie, podejmując coroczną uchwałę o udzieleniu absolutorium Członkom Zarządu.

6. Zasady dotyczące odwoływania Członków Zarządu określa Kodeks Spółek Handlowych oraz Statut Spółki.
7. Rada Nadzorcza może odwołać Prezesa Zarządu, Członka Zarządu lub cały Zarząd przed upływem kadencji Zarządu. Członek Zarządu może być odwołany lub zawieszony w czynnościach także przez Walne Zgromadzenie. Mandat Członka Zarządu powołanego przed upływem danej kadencji Zarządu wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych Członków Zarządu.
8. Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji. W trakcie trwania umowy z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie lub odszkodowanie.
9. Umowy z Członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy Członka Zarządu.
10. Członkowie Zarządu mogą odpowiednio sprawować mandat, świadczyć usługi, wykonywać pracę lub być zatrudniani w podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Komputronik.

§ 4

Podstawy sprawowania funkcji Członków Rady Nadzorczej

1. Rada Nadzorcza składa się z nie mniej niż pięciu członków, w tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej, powoływanych i odwoływanych przez Walne Zgromadzenie. Liczbę członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
2. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa pięć lat.
3. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje prace i obowiązki osobiście. Rada Nadzorcza wybiera ze swego grona Przewodniczącego oraz jednego lub dwóch Zastępców Przewodniczącego. W czasie trwania kadencji Rady Nadzorczej, sposób ukonstytuowania się Rady może ulegać zmianom.
4. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania Uchwałą Walnego Zgromadzenia (stosunek organizacyjny).
5. Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają wraz z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia przez nich funkcji.
6. Rada może delegować swoich Członków do indywidualnego wykonywania poszczególnych czynności nadzorczych.
7. Aktualna trzecia kadencja Rady Nadzorczej rozpoczęła się z dniem 3 kwietnia 2017 roku.

§ 5

Zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

1. Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagradzania Członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie jest Rada Nadzorcza.
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać wielkości przedsiębiorstwa i jego statusu spółki publicznej, z czym wiążą się dodatkowe obowiązki i odpowiedzialność, oraz pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, przy czym poziom wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką.
3. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać w szczególności:
 - a) zakres obowiązków i odpowiedzialności,
 - b) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz
 - c) poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty rynku publicznego o podobnej skali osiągniętych obrotów.
4. Względem członków Zarządu w Spółce dokonywane jest rozróżnienie pomiędzy wynagrodzeniem:
 - a) stałym, stanowiącym miesięczne wynagrodzenie podstawowe,
 - b) wynagrodzeniem zmiennym, stanowiącym wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, które jest uzależnione od osiągniętych wyników o wartości co najmniej na poziomie tych, które wskazuje Plan Restrukturyzacyjny za dany okres.
5. Określając zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Rada Nadzorcza, przy uwzględnieniu Planu Restrukturyzacyjnego, wskazuje jasne, kompleksowe i zróżnicowane 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, metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w zdaniu poprzednim zostały spełnione oraz określa ewentualne okresy odroczenia wypłaty, przesłanki możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia oraz dopuszczalność oraz zasady wypłaty zaliczek na poczet premii.
6. Członkom Zarządu przysługują świadczenia dodatkowe. Tego typu świadczenia na rzecz członków Zarządu mogą obejmować w szczególności:
 - a) korzystanie z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego z możliwością korzystania za zryczałtowaną odpłatnością do celów prywatnych;
 - b) korzystanie z transportu lotniczego, z wykorzystaniem środków transportu spółki lub poprzez wykorzystanie usług firm zewnętrznych – świadczących usługi najmu samolotu z pilotem i bez oraz z biletów na loty wykonywane przez linie lotnicze (gdy podróż wiąże się co najmniej częściowo z obowiązkami służbowymi);
 - c) korzystanie z polis ubezpieczeniowych dotyczących pełnionych funkcji w szczególności D&O;

- d) narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków Członka Zarządu;
 - e) pokrycie kosztów podróży służbowych, karty paliwowe,
 - f) zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji,
 - g) świadczenia wynikające z przepisów BHP,
 - h) szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji,
 - i) prywatne pakiety medyczne,
 - j) oferta sportowa,
 - k) ubezpieczenia grupowe i indywidualne,
 - l) inne świadczenia, z których korzystanie jest adekwatne dla pełnionej funkcji
 - m) świadczenia z tytułu PPK.
8. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek należących do Grupy Kapitałowej Komputronik S.A.
9. Spółka może przyznawać Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. W takim przypadku organem uprawnionym do określenia szczegółowych zasadach będzie Rada Nadzorcza, która określi m.in. okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

§ 6

Zasady przyznawania wynagradzania zmiennego Członków Zarządu

1. Prezesowi Zarządu przysługuje Premia Roczna za osiągnięcie Minimalnego Wspólnego Wyniku Finansowego. Wysokość premii zostanie ustalona w zależności od tego, która z poniższych wartości będzie stanowiła wyższą kwotę:
 - 200.000 złotych (dwieście tysięcy złotych),
 - 2,50% (dwa i 50/100 procent) Oczyszczonego Zysku Grupy.
2. Wiceprezesowi oraz Członkom Zarządu przysługuje Premia Roczna za osiągnięcie Minimalnego Wspólnego Wyniku Finansowego. Wysokość premii zostanie ustalona w zależności od tego, która z poniższych wartości będzie stanowiła wyższą kwotę:
 - 60.000 złotych (sześćdziesiąt tysięcy złotych),
 - 1% (jeden procent) Oczyszczonego Zysku Grupy.
3. Wypłata premii następuje w terminie 60 dni od opublikowania rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Komputronik, które wykazuje osiągnięcie Minimalnego Wspólnego Wyniku Finansowego i na podstawie którego wylicza się Oczyszczony Zysk Grupy, który stanowi podstawę do wyliczenia należnej premii rocznej.
4. W zakresie dozwolonym przez odpowiednie przepisy prawa dopuszczalna jest cesja Premii Rocznej dokonana przez osoby uprawnione do niej na rzecz osób trzecich.

5. Podstawą przyznania wynagrodzenia jest uchwała Rady Nadzorczej.

§ 7

Zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki określa Walne Zgromadzenie w formie uchwały. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń aktualny poziom wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określony jest uchwałą nr 16 Zwyczajnego Walnego zgromadzenia Spółki z dnia 18 listopada 2020 roku w sprawie ustalenia wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej.
2. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie bierze pod uwagę wymogi w szczególności przepisów powszechnie obowiązujących, Statutu Spółki oraz ustalenia zawarte w Polityce Wynagrodzeń.
3. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji, udziału w komitetach Rady Nadzorczej, jak również w przypadku oddelegowania do indywidualnego sprawowania nadzoru.
4. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
5. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności: koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej lub posiedzenia Komitetu Audytu Rady Nadzorczej i z powrotem, koszty zakwaterowania i wyżywienia.
6. Rada Nadzorcza otrzymuje jedynie stałe składniki wynagrodzenia.

§ 8

Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur z wyjątkiem PPK.

§ 9

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

1. Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników.

3. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu Spółek Handlowych z uwzględnieniem postanowień Polityki. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki.
4. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej ich wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub ich interes majątkowy wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki. Powyższe nie wyłącza obowiązku stosowania obowiązujących w Spółce regulacji, dotyczących konfliktów interesów.
5. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
6. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 10

Polityka wynagrodzeń, a warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględniono także warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zostały przeanalizowane przez pryzmat postanowień planu wielkości i struktury zatrudnienia w Spółce, Planu Restrukturyzacyjnego oraz obecnych realiów rynkowych. Spółka tworzy środowisko pracy, które motywuje do wysokiej wydajności, tak aby wszyscy pracownicy mogli pozytywnie przyczynić się do realizacji jej założeń biznesowych, wizji i wartości oraz zmierzać do osiągnięcia strategicznych celów Spółki.

§ 11

Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjęta została w 2020 roku zgodnie z wymogami Ustawy o ofercie po raz pierwszy, w związku z czym nie zawiera zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki.

§ 12

Czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń

1. W sytuacji, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania rentowności Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki.
2. Decyzja ta jest podejmowana w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu lub świadczeń niepieniężnych oraz nastąpić między innymi w następujących sytuacjach:
 - a) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych, w tym stanu epidemii.
 - b) utraty przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności oraz zajścia innych zdarzeń wpływających na jej wypłacalność,
 - c) wystąpienia nadzwyczajnych, nieprzewidzianych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, które w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie Spółki.
3. Okres czasowego odstąpienia od stosowania Polityki określa Rada Nadzorcza. Niedopuszczalne jest trwałe odstąpienie od stosowania Polityki.

§ 13

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

- d) informację o zmianie wynagrodzenia w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych Instrumentów finansowych, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia; oraz
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
4. Pozostały zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach określa Ustawa o ofercie.
 5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
 6. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

§ 14

Postanowienia końcowe

1. Wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej wypłacane będą wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania osób objętych Polityką. Wszelkie inne dokumenty powiązane muszą być zgodne z Polityką Wynagrodzeń.
3. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie.
4. Polityka nie narusza zasad ani nie zmienia wysokości części stałej i zmiennej wynagrodzeń należnych lub potencjalnie należnych Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej, a nie wypłaconych na dzień przyjęcia Polityki.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania Członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia.

6. Wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
7. Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki www.komputronik.com w sposób zgodny z Ustawą o ofercie.
8. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z momentem określonym w uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń.