

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

Zarząd Agora S.A. dba, by system wynagradzania w Spółce nie odbiegał od warunków rynkowych i sytuacji Spółki, a zarazem był konkurencyjny.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Agora S.A. (**„Polityka Wynagrodzeń”**) zawiera podstawowe zasady wynagradzania członków organów kolegialnych Agora S.A. (**„Spółka”**).
2. Członkami organów kolegialnych (**„Członkowie Organów”**) są członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
 - 3.1. przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz osiągnięcia celów biznesowych Spółki i zapewnienia jej stabilności;
 - 3.2. stworzenie zrównoważonego i konkurencyjnego systemu wynagradzania, opartego o przejrzyste zasady jego ustalania oraz kryteria uwzględniające wyniki finansowe Spółki;
 - 3.3. określenie kryteriów społecznej odpowiedzialności biznesu, które mają być brane pod uwagę w opracowaniu i realizacji Polityki Wynagrodzeń;
 - 3.4. określenie procedury ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń;
 - 3.5. przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów;
 - 3.6. zapewnienie działania zgodnego z wymogami regulacyjnymi związanymi z ustalonymi celami zrównoważonego rozwoju.
4. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:
 - 4.1. 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.2019.623 t.j.) (**„Ustawa”**);
 - 4.2. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz. Urz. UE L 132 z 20.05.2017, str. 1);
 - 4.3. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju;
 - 4.4. Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021;

§ 2

W Polityce Wynagrodzeń następujące terminy mają znaczenie określone poniżej:

1. **„Komisja ds. Osobowych i Wynagrodzeń”** – komisja ds. osobowych i wynagrodzeń Rady Nadzorczej Agora S.A.;
2. **„Rada Nadzorcza”** – oznacza radę nadzorczą Agora S.A.;
3. **„Spółka”** – oznacza Agora S.A.;

4. **„Sprawozdanie”** – oznacza corocznie sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy;
5. **„Statut”** – oznacza statut Spółki;
6. **„Strona Internetowa”** – oznacza stronę internetową Spółki znajdującą się pod adresem: www.agora.pl;
7. **„Walne Zgromadzenie”** – oznacza walne zgromadzenia akcjonariuszy Agora S.A.;
8. **„Cele Premiowe”** – oznacza cele ustanawiane corocznie przez radę Nadzorczą Spółki;
9. **„Wynagrodzenie Stałe”** – oznacza miesięczne wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami finansowymi Spółki;
10. **„Premia Roczna”** – oznacza część zmienną wynagrodzenia członków Zarządu Spółki;
11. **„Zarząd”** – oznacza zarząd Agora S.A.

II. UCHWALANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 3

1. Za opracowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
2. Członkowie Zarządu Spółki są odpowiedzialni za prawdziwość informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń oraz w jej załącznikach.
3. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie, w zakresie:
 - 4.1. stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Organów;
 - 4.2. kryteriów odnoszących się do przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 4.3. kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
 - 4.4. ustalania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
5. Nie rzadziej niż co 4 lata Zarząd Spółki podejmuje uchwałę w przedmiocie realizacji Polityki Wynagrodzeń oraz proponuje zmiany w Polityce Wynagrodzeń, a następnie zwraca się do Rady Nadzorczej celem wyrażenia opinii na temat przedmiotowych zmian oraz skierowania wniosku pod obrady Walnego Zgromadzenia. Wprowadzenie zmian do Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.
6. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana zgodnie ze Statutem Spółki.

III. ZAŁOŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 4

Polityka Wynagrodzeń Spółki została oparta na poniższych założeniach:

1. Warunkiem stabilności oraz realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki jest współpraca i zaangażowanie w jej rozwój wysoko wykwalifikowanych specjalistów pełniących funkcje członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. Poziom wynagrodzenia Członków Organów powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, jak również spełniać standardy wynikające z zasad zrównoważonego rozwoju. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniać pełnienie funkcji Członka Organu. Realizacja tego celu wymaga stworzenia konkurencyjnego systemu wynagradzania, opartego na systemie motywacyjnym uzależniającym całkowitą wysokość wynagrodzenia od wyników finansowych Spółki.
2. Utrzymanie gotówkowego planu motywacyjnego, uzależniającego wysokość Premii Rocznej od wyników finansowych Spółki, ma na celu utrzymanie najwyższego poziomu zaangażowania i koncentracji Członków Zarządu w realizację celów biznesowych Spółki i ich partycypację w osiągniętych zyskach. Wprowadzenie Premii Rocznej ma przyczyniać się do uwspólniania interesów Członków Organów Spółki i jej akcjonariuszy.
3. Polityka Wynagrodzeń Członków Organów Spółki opracowywana jest w oparciu o postulat konkurencyjności wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach w sektorze medialnym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności, w tym spółek z indeksu WIG80.
4. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu Rada Nadzorcza powinna uwzględniać doświadczenie, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku oferowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku przy jednoczesnym uwzględnieniu zasad wynikających ze zrównoważonego rozwoju. Wysokość wynagrodzeń członków Zarządu podlega weryfikacji dokonywanej przez Komisję ds. Osobowych i Wynagrodzeń.
5. Ze względu na specyfikę działalności Spółki obejmującą różnorodne, nie powiązane ze sobą sfery działalności gospodarczej, co powoduje znaczne zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń pracowników Spółki, Polityka Wynagrodzeń nie jest powiązana z warunkami pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
6. Polityka Wynagrodzeń konstruowana jest w oparciu o cele finansowe Spółki, z uwzględnieniem celów związanych ze społeczną odpowiedzialnością prowadzonego biznesu oraz celów wynikających z zasad zrównoważonego rozwoju, w tym działań podejmowanych przez Spółkę na rzecz ochrony środowiska oraz zapobiegania negatywnym skutkom społecznej działalności Spółki i ich likwidowaniu. Zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu w obrębie działalności Spółki przejawia się, w szczególności, w okresowym weryfikowaniu, czy:
 - 6.1. działalność Spółki powoduje negatywny wpływ na środowisko naturalne oraz podejmowaniu odpowiednich działań zapobiegawczych i naprawczych, jak również wdrażaniu inicjatyw mających na celu minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne poprzez minimalizowanie śladu węglowego, zużycia energii i zasobów naturalnych, segregację odpadów i promowanie ochrony środowiska;
 - 6.2. wskutek działalności Spółki powstają negatywne skutki społeczne oraz przygotowaniu planów mających na celu minimalizowanie takich skutków.
7. W przyjętej Polityce Wynagrodzeń oraz strategii biznesowej, Spółka uwzględnia strategię ESG i zrównoważonego rozwoju, w szczególności obejmującą:
 - 7.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu; jak również efektywnością energetyczną;

- 7.2. sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.
8. Spółka przygotowała i wdrożyła wewnętrzny kodeks postępowania etycznego, który reguluje zasady zapobiegania konfliktom interesów oraz postępowania w przypadku ryzyka lub wystąpienia takiego konfliktu, zgodnie z zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz prowadzi coroczne szkolenia kadry menedżerskiej i Członków Organów w tym zakresie.
 9. W procesie przygotowywania Polityki Wynagrodzeń uczestniczyła Komisja ds. Osobowych i Wynagrodzeń, która doradzała Radzie Nadzorczej oraz Spółce w zakresie oceny zasad wynagradzania członków Zarządu, w szczególności zmiennych składników wynagrodzenia i programów motywacyjnych dla członków Zarządu i kadry menedżerskiej.
 10. Proces decyzyjny dotyczący sporządzenia założeń, ustanowienia, realizacji oraz okresowej weryfikacji Polityki Wynagrodzeń przewiduje mechanizmy mające na celu przeciwdziałać powstaniu konfliktu interesów Członków Organów Spółki. Polityka Wynagrodzeń powstaje w oparciu o współpracę organów kolegialnych tj. Zarządu, Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia. Zarząd Spółki dokonuje, co najmniej co dwa lata, analizy realizacji niniejszych założeń Polityki Wynagrodzeń i przedstawia Radzie Nadzorczej propozycję zmian o ile będą one konieczne.
 11. Komisja ds. Osobowych i Wynagrodzeń dokonuje okresowych ocen zasad wynagradzania członków Zarządu i przekazuje Radzie Nadzorczej odpowiednie rekomendacje w tym zakresie, jak również sporządza rekomendacje, co do wysokości wynagrodzeń oraz przyznawania dodatkowych świadczeń dla poszczególnych członków Zarządu, w celu ich rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą.
 12. Realizacja Polityki Wynagrodzeń poddawana jest corocznej ocenie Rady Nadzorczej przedstawianej w przedkładanym Walnemu Zgromadzeniu Sprawozdaniu. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń i podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie.

IV. ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ORGANÓW

§ 5

1. O ile Rada Nadzorcza nie postanowi inaczej, Spółka zatrudnia członków Zarządu na podstawie umów o pracę lub kontraktów menedżerskich zawartych na czas nieokreślony oraz przewidujących możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W szczególnych okolicznościach stanowiących istotną zmianę okoliczności okres wypowiedzenia może zostać wydłużony do daty wygaśnięcia mandatu albo końca kadencji członka Zarządu. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Zarządu zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Umowa zawarta z członkiem Zarządu może przewidywać, zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej, dodatkową odprawę w przypadku rozwiązania umowy, nie wyższą niż równowartość 6-miesięcznego wynagrodzenia członka Zarządu powiększonego o kwotę premii rocznej należnej za rok obrotowy poprzedzający rok, w którym umowa o pracę ulega rozwiązaniu.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni w Spółce. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji, przy czym mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają najpóźniej z dniem odbycia zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie, przy czym do czasu ustania przywilejów akcji serii A, za przyjęciem takiej uchwały oddanych zostanie 80% głosów przypadających na wszystkie uprzywilejowane akcje serii A.

V. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ORGANÓW

§ 6

1. Wynagrodzenia Członków Organów są ustalane i wypłacane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie ustalane jest na zasadach odrębnych dla członków Zarządu Spółki oraz dla Rady Nadzorczej Spółki.
3. Komisja ds. Osobowych i Wynagrodzeń dokonuje okresowych ocen zasad wynagradzania członków Zarządu i przekazuje Radzie Nadzorczej odpowiednie rekomendacje w tym zakresie, jak również sporządza rekomendacje co do wysokości wynagrodzeń oraz przyznawania dodatkowych świadczeń dla poszczególnych członków Zarządu w celu ich rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z Wynagrodzenia Stałego i Premii Rocznej. Rada Nadzorcza w konsultacji z Prezesem Zarządu może ustalić wynagrodzenia lub inne świadczenia dla członków Zarządu wypłacane lub dokonywane przez Spółkę lub podmiot powiązany w rozumieniu rozporządzenia Ministra Finansów z dnia z dnia 29 marca 2018 r. wydanego na podstawie art. 60 ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej z dowolnego tytułu.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z Wynagrodzenia Stałego ustalanego w stałej stawce miesięcznej.

§ 7

1. Wysokość Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Spółki określana jest przez Radę Nadzorczą w uchwale, w oparciu o kryteria takie jak: kompetencje, zakres powierzonych zadań i odpowiedzialności członka Zarządu jako organu spółki giełdowej, z uwzględnieniem postulatu konkurencyjności wynagrodzeń opisanego w pkt. 4.4 powyżej.
2. Wynagrodzenie Stałe przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz członków Rady Nadzorczej może być ustalone w różnych stawkach. Walne Zgromadzenie ustala wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej zróżnicowaną zależnie od pełnionej funkcji. Wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej jest ustalana z uwzględnieniem zaangażowania członków Rady w wykonywane obowiązki i zasady odpowiedzialności Członka Rady Nadzorczej spółki giełdowej. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Rady Nadzorczej zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

§ 8

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu („**Premia Roczna**”) uzależniona jest od poziomu realizacji kluczowych celów („**Cele Premiowe**”) na zasadach ustalonych w programie premiowym.
2. Premia Roczna składa się z dwóch składników:
 - 2.1. rocznej premii uzależnionej od stopnia realizacji celu odnoszącego się do wyniku EBITDA Grupy Agora („**Cel EBITDA**”) – gdzie wartość premii zależy od wartości wyniku EBITDA Grupy Agora do osiągnięcia w danym roku obrotowym ustalonej przez Radę Nadzorczą.
 - 2.2. rocznej premii akcyjnej uzależnionej od wzrostu ceny giełdowej akcji Spółki („**Cel Wzrostu Akcji**”) – gdzie wartość premii jest zależna od stopnia wzrostu kursu akcji Spółki w przyszłości, wyliczanego poprzez porównanie średniego kursu akcji Spółki w pierwszym kwartale roku obrotowego, za który premia jest obliczana, do średniego kursu akcji Spółki w pierwszym kwartale roku obrotowego następującego po roku, za który premia jest obliczana.
3. Wysokość Premii Rocznej uzależniona jest od okresu pozostawania uprawnionej osoby w Zarządzie Spółki w danym roku obrotowym.
4. Cele Premiowe ustalane są w oparciu o założenia Polityki Wynagrodzeń oraz aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany rok obrotowy łącznie z miernikami ich realizacji. Poziom realizacji Celów Premiowych warunkuje wysokość rocznego Wynagrodzenia Premii Rocznej wypłacanego członkom Zarządu Spółki.
5. Ocena realizacji Celów Premiowych i przyznanie Premii Rocznej następuje po zakończeniu roku obrotowego stanowiącego okres premiowy. Wypłata Premii Rocznej następuje do 31 maja następnego

roku obrotowego, po zakończeniu audytu skonsolidowanych i jednostkowych sprawozdań finansowych Spółki za rok obrotowy stanowiący okres premiowy.

6. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconej Premii Rocznej. Wypłata Premii Rocznej może być w szczególnych wypadkach odroczone.

§ 9

1. Maksymalna łączna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Premię Roczną członka Zarządu Spółki nie może przekroczyć 125% rocznego Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu Spółki.
2. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Premii Rocznej, jakie mogą być przyznane w za dany rok oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku.

§ 10

1. Członkom Organów Spółki mogą zostać przyznane – „**Świadczenia Dodatkowe**” w postaci:
 - 1.1. samochodu służbowego przeznaczonego do użytku służbowego i prywatnego, w oparciu o zasady korzystania z samochodów służbowych w Spółce;
 - 1.2. inne świadczenia zgodne z przyjętymi w Spółce regulacjami przyznającymi je ogółowi pracowników.
2. Polityka Wynagrodzeń Spółki nie zakłada objęcia Członków Organów dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi i programami wcześniejszych emerytur.
3. Członkowie Zarządu mogą brać udział w Pracowniczych Programach Kapitałowych na takich zasadach, jak pozostali pracownicy Spółki.

VI. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 11

1. Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić tylko i wyłącznie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń, możliwe jest tylko w zakresie ustalania wysokości Wynagrodzeń Stałych.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Odstąpienie nie może być dłuższe niż 2 lata.

VII. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

§ 12

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne Sprawozdanie, które przedstawiane jest Walnemu Zgromadzeniu zawierające wszystkie elementy wymagane przez Art. 90 g Ustawy.
2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie. Uchwała ma charakter doradczy.

3. Sprawozdanie zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń poszczególnym Członkom Organów w ostatnim roku obrotowym.
4. Przygotowując Sprawozdanie za dany rok obrotowy, Rada Nadzorcza uwzględnia uchwałę Walnego Zgromadzenia, o której mowa w ust. 2 za poprzedni rok obrotowy oraz wskazuje w jaki sposób jej treść została uwzględniona w przygotowywanym Sprawozdaniu.
5. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem prawidłowości i kompletności informacji otrzymanych od Spółki.
6. Sprawozdanie opracowywane jest na podstawie formularza stanowiącego **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
7. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie informacji, o których mowa w art. 90 g Ustawy.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na Stronie Internetowej Spółki.
2. Spółka niezwłocznie publikuje na Stronie Internetowej Sprawozdanie i udostępnia je bezpłatnie przez okres wskazany w art. 90 g ust. 9 Ustawy .
3. Sprawy nieunormowane Polityką Wynagrodzeń są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki, w szczególności Statutem Spółki oraz regulaminami wewnętrznymi Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki oraz umowami z członkami Zarządu.

§ 14

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki i ma zastosowanie do kształtowania wynagrodzenia Członków Organu Spółki począwszy od dnia jej przyjęcia.

Informacje dot. zatrudnienia członków Zarządu Spółki

Imię i nazwisko	Rodzaj stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia	Okres na jaki został zawarty stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia	Okres wypowiedzenia stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia

Informacje dot. członków Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko	Podstawa pełnienia funkcji	Okres na jaki został powołany członek Rady Nadzorczej

Załącznik nr 2 do Polityki Wynagrodzeń Agora S.A.

<i>Imię i nazwisko Członka Organu którego dotyczy Sprawozdanie</i>	
Wysokość wynagrodzenia całkowitego w danym roku:	
- Wynagrodzenia Stałego	
- Wynagrodzenia zmiennego z podziałem na poszczególne elementy	
- Inne składniki	
Określenie w jaki sposób Wynagrodzenie Stałe jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	
Poziom realizacji Celów Premiowych	
Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych	
Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	
Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagradzania oraz czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagradzania	
Wartość świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznane na rzecz osób najbliższych tj. małżonka, wstępного, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osoby pozostającej w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osoby pozostającej we wspólnym pożyciu.	
Wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała opiniującą poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach	