

Zarząd spółki GIEŁDA PRAW MAJĄTKOWYCH „VINDEXTUS” S.A. przedstawia treść projektów uchwał, które mają być przedmiotem obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zwołanego na dzień 16 grudnia 2025 roku godz. 15.00 :

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 r.
w sprawie wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

Działając na podstawie art. 409 § 1 kodeksu spółek handlowych Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. wybiera na Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Panią/Pana

Uzasadnienie:

Uchwała ma charakter porządkowo - organizacyjny i służy prawidłowemu odbyciu Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 r.
w sprawie uchylecia tajności głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej**

Działając na podstawie art. 420 § 3 kodeksu spółek handlowych Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. uchyla tajność głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej.

Uzasadnienie:

Uchwała ma charakter porządkowo - organizacyjny i służy prawidłowemu odbyciu Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 r.
w sprawie powołania Komisji Skrutacyjnej**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. powołuje Komisję Skrutacyjną w składzie:

Uzasadnienie:

Uchwała ma charakter porządkowo organizacyjny i służy prawidłowemu odbyciu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A.
z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 roku
w sprawie przyjęcia porządku obrad**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. przyjmuje następujący porządek obrad:-----

1. Otwarcie obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.-----
2. Wybór Przewodniczącego Zgromadzenia.-----
3. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia oraz jego zdolności do podejmowania uchwał.-----

4. Podjęcie uchwały w sprawie uchylenia tajności głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej.---
5. Wybór Komisji Skrutacyjnej.-----
6. Przyjęcie porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.-----
7. Podjęcie uchwały w sprawie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.--
8. Podjęcie uchwały w sprawie przeznaczenia na dywidendę części utworzonego z zysku kapitału zapasowego oraz wypłaty dywidendy nadzwyczajnej dla akcjonariuszy Spółki.
9. Podjęcie uchwały w sprawie zmiany Uchwały nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 14 kwietnia 2025 r. podjętej na trzeciej części NWZ z dnia 9 maja 2025 r. w sprawie ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej kolejnej kadencji.
10. Podjęcie uchwały w sprawie zmian w składzie Radzie Nadzorczej Spółki.-----
11. Zamknięcie obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.-----

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych "Vindexus" S.A.
z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 roku**

w sprawie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U.2025.592.), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie uchwala, co następuje:

§1

1. §6 ust. 3 Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki („Polityka Wynagrodzeń”) otrzymuje brzmienie:

3. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić taką część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników z zastrzeżeniem, że, wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 600% wynagrodzenia stałego osoby objętej Polityką za rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne przysługuje. W przypadku uczestnictwa członka Zarządu w programie motywacyjnym opartym o akcje Spółki lub inne instrumenty finansowe powiązane z akcjami Spółki, akcje Spółki nabytych w związku z uczestnictwem w takim programie nie wlicza się do limitu określonego w zdaniu poprzednim. Wartość akcji Spółki nabytych w związku z uczestnictwem w programie motywacyjnym nie może przekraczać 600% wynagrodzenia stałego należnego za ten sam okres, przy czym przez wartość akcji należy rozumieć cenę nabycia tych akcji przez członka Zarządu.-----

2. W pozostałym zakresie Politykę Wynagrodzeń uznaje się za aktualną i dostosowaną do warunków rynkowych oraz sytuacji Spółki.-----

§2

W związku z powyższym uchyla się Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w brzmieniu dotychczasowym oraz jednocześnie przyjmuje się Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w niniejszym brzmieniu:-----

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki

§1

Postanowienia ogólne. -----

1. Celem niniejszego dokumentu jest: -----
 - a) wypełnienie wymogu wskazanego w „Rozdziale 4a” Ustawy, -----
 - b) realizacja celów strategicznych spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. -----
2. Definicje: -----

- a) Polityka wynagrodzeń lub Polityka – oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej w spółce Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A., -----
- b) Spółka – oznacza Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. z siedzibą w Warszawie, -----
- c) Ustawa – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, -----
- d) Zarząd, Rada Nadzorcza, Walne Zgromadzenie – oznacza odpowiednio Zarząd Spółki, Radę Nadzorczą Spółki, Walne Zgromadzenie Spółki, -----
- e) Członkowie Zarządu – o ile nic innego nie wynika z postanowień Polityki, oznacza również Prezesa, Wiceprezesów oraz Członków Zarządu Spółki. -----
- f) Podstawa prawna zatrudnienia – oznacza umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączący Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej ze Spółką. -----
3. Niniejszy dokument obowiązuje w spółce Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. -----
4. Postanowienia niniejszego dokumentu obejmują osoby, które pełnią funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej na zasadzie powołania, umów, jak również będące pracownikami. -----
5. Zarząd w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za jej: -----
- a) opracowanie, -----
- b) wdrożenie, -----
- c) aktualizację. -----
6. Rada Nadzorcza w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za: -----
- a) zaopiniowanie Polityki wynagrodzeń i jej późniejszych zmian, -----
- b) nadzór wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Spółce, -----
- c) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki wynagrodzeń, -----
- d) coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach. -----
7. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za: -----
- a) przyjęcie Polityki wynagrodzeń i jej późniejszych zmian w formie uchwały, -----
- b) przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub jeśli Spółka spełnia kryteria Ustawy – podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach. -----
8. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki w sposób zgodny z Ustawą. -
9. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności. -----
10. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. -----

§2

Cele Polityki. -----

Nadrzędnym celem Polityki wynagrodzeń jest przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Osiągane jest to w szczególności poprzez następujące rozwiązania: -----

- a) dążenie do zapewnienia wzrostu wartości Spółki poprzez rozwój i długotrwałe związanie ze Spółką najwyższej kadry zarządzającej, -----
- b) zapewnienie stabilnego, konkurencyjnego i motywacyjnego systemu wynagradzania Członków Zarządu, -----
- c) kształtowanie wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych, -----
- d) zapewnienie niezależności Członków Rady Nadzorczej poprzez brak powiązania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej z wynikami Spółki. -----

§3

Charakter i zakres regulacji. -----

1. Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania osób objętych Polityką, w tym w szczególności wobec Regulaminu Wynagradzania oraz Regulaminu Premiowania. Wszelkie zmiany wprowadzane do dokumentów szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w Spółce oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce. -----

2. Polityka w szczególności normuje: -----

- a) cele Polityki, -----
- b) zakres osób objętych Polityką, -----
- c) zasady wynagradzania osób objętych Polityką, w tym w szczególności zasady określania, i przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, -----

- d) zakres kompetencji i zadań organów Spółki w zakresie ustanowienia, wdrożenia, zmiany i realizacji Polityki, -----
- e) zasady nadzoru i okresowych przeglądów Polityki. -----

§4

Osoby objęte Polityką. -----

1. Polityka ma zastosowanie do następujących osób: -----
- a) Członków Zarządu, -----
- b) Członków Rady Nadzorczej. -----

§5

Podstawa prawna zatrudnienia. -----

1. Osoby objęte Polityką pełnią funkcję na podstawie powołania. Zasady powoływania i odwoływania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej określa Statut Spółki i przepisy Kodeksu Spółek Handlowych. -----
2. Z Członkami Zarządu mogą być dodatkowo zawierane, na czas określony lub nieokreślony, umowy o pracę, kontrakty menadżerskie, umowy zlecenia lub inne umowy o podobnym charakterze. -----
3. Umowy z Członkami Zarządu mogą zostać wypowiedzenie przez każdą ze stron z zachowaniem przewidzianych w nich okresów wypowiedzenia nieprzekraczających 12 miesięcy; -----
4. W przypadkach określonych przepisami prawa oraz w sytuacjach enumeratywnie wskazanych w umowie zawartej z Członkiem Zarządu, umowa może być rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym. --

§6

Ogólne założenia dotyczące wynagrodzeń. -----

1. Spółka dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem podstawowym o charakterze stałym obejmującym płatności i świadczenia, które należą się osobom objętym Polityką wynagrodzeń za pełnioną funkcję, ponoszoną odpowiedzialność, wykonaną pracę, które nie zależą od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy danej osoby oraz wynagrodzenie zmienne, które jest uzależnione od osiąganych wyników pracy i/lub wyników finansowych Spółki. -----
2. Wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu Polityki nie stanowią nagrody ani świadczenia o charakterze wyjątkowym, gdy ich podstawą nie jest ocena efektów pracy danego Pracownika lub wynik finansowy Spółki. -----
3. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić taką część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 600% wynagrodzenia stałego osoby objętej Polityką za rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne przysługuje. W przypadku uczestnictwa członka Zarządu w programie motywacyjnym opartym o akcje Spółki lub inne instrumenty finansowe powiązane z akcjami Spółki, akcji Spółki nabytych w związku z uczestnictwem w takim programie nie wlicza się do limitu określonego w zdaniu poprzednim. Wartość akcji Spółki nabytych w związku z uczestnictwem w programie motywacyjnym nie może przekraczać 600% wynagrodzenia stałego należnego za ten sam okres, przy czym przez wartość akcji należy rozumieć cenę nabycia tych akcji przez członka Zarządu. -----
4. Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia osób objętych Polityką uzasadnione są zakresem obowiązków, odpowiedzialności oraz zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce, jak również skutków jego materializacji zarówno dla Spółki, jak i osoby objętej Polityką. -----
5. Wysokość stałych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką jest ustalana każdorazowo w porozumieniu z daną osobą w podstawie prawnej zatrudnienia. -----

§7

System wynagradzania Członków Zarządu. -----

1. Członkom Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne. -----
2. Rada Nadzorcza ustala wysokość wynagrodzenia dla Członków Zarządu uwzględniając treści §2 niniejszej Polityki, warunków rynkowych, merytoryczną przydatność, doświadczenie i zakres odpowiedzialności danej osoby. -----
3. Stałe składniki wynagrodzenia mogą obejmować m.in.: -----
- a) stałe wynagrodzenie miesięczne, -----
- b) świadczenia dodatkowe, -----

- c) odprawy i odszkodowania. -----
4. Pozafinansowe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu składać się mogą z m.in.: -----
- a) korzystania z pakietu medycznego finansowanego ze środków Spółki; -----
- b) korzystania z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego z możliwością korzystania do celów prywatnych; -----
- c) korzystania z mieszkania służbowego w przypadku, gdy dyspozycyjność pracownika jest konieczna z uwagi na charakter pracy i zakres obowiązków; -----
- d) korzystania z polis ubezpieczeniowych. -----
5. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą obejmować m.in.:-----
- a) premię, -----
- b) akcje Spółki lub inne instrumenty finansowe, o których mowa w §8 niniejszej Polityki-----
6. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Spółkę w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki. Spółka dokumentuje proces realizacji Polityki wynagrodzeń, w tym proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego oraz oceny wyników, o której mowa poniżej. -----
7. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena wyników pracy danej osoby i/lub Zarządu objętej Polityką wynagrodzeń w odniesieniu do wyników Spółki uwzględniając cele zarządcze wymienione poniżej. -----
8. Cele zarządcze, od realizacji których uzależnione jest wynagrodzenie zmienne, mogą stanowić w szczególności: -----
- a) wzrost zysku netto albo EBITDA, albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników; ----
- b) osiągnięcie albo zmiana wielkości wpływów albo sprzedaży; -----
- c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej; -----
- d) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności; -----
- e) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji; -----
- f) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności; -----
- g) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji; -----
- h) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów; -----
- i) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników;-----
- j) wzrost wartości, kapitalizacji lub kursy akcji Spółki; -----
- k) inne uznane przez Radę Nadzorczą. -----
9. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy danej osoby objętej Polityką wynagrodzeń, decydujących o określeniu jego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Spółka stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak i niefinansowe (jakościowe). Kryteria niefinansowe powinny uwzględniać m.in. interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie (jeśli takie zaistnieją). -----

§8

Wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych. -----

1. Członkom Zarządu może być przyznane wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych tj. akcji Spółki lub innych instrumentów finansowych powiązanych z akcjami Spółki.-----
2. Uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych nabywane może być w okresach nie częstszych niż raz w miesiącu. Nabyte instrumenty finansowe będą objęte zakazem zbywania przez okres nie krótszy niż dwa i pół roku. -----
3. Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez trwalsze i ściślejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką i powiązanie ich interesów z interesami Spółki.-----
4. Niezależnie od wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych, o którym mowa powyżej, Członkowie Zarządu mogą być objęci uchwalonymi w Spółce programami motywacyjnymi opartymi o akcje lub inne instrumenty finansowe powiązane z akcjami Spółki. W tym przypadku w warunkach danego programu motywacyjnego ustalone zostaną m.in. zasady przyznawania i nabywania instrumentów finansowych objętych programem, okresy, w których Członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do ich otrzymania, a także zasady zbywania tych akcji lub innych instrumentów finansowych.-----

§9

System wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń.
3. Wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie zmienne z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.

§10

Upoważnienie Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza, z uwzględnieniem postanowień Polityki i w zakresie w niej nieuregulowanym, jest upoważniona do uszczegółowienia elementów Polityki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 Ustawy.

§11

Nadzór i przegląd Polityki.

1. 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.
2. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi, z którego sporządzany jest pisemny raport. Przegląd jest dokonywany przez Zarząd.
3. Raport, o którym mowa w ust. 2 powyżej, przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Na podstawie dokumentów, o których mowa w ust. 3 powyżej, Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku sprawozdanie o wynagrodzeniach w Spółce.
5. Walne Zgromadzenie przeprowadza dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub jeśli Spółka spełnia kryteria Ustawy - podejmuje uchwałę, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§12

Opracowanie i zmiana Polityki.

1. Politykę wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd, mając na uwadze cele, jakim powinna odpowiadać Polityka, o których mowa w §2.
2. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą.

§13

Inne postanowienia.

1. Spółka może w wyjątkowych przypadkach przy rekrutacji nowej osoby na stanowisko objęte Polityką wynagrodzeń przyznać mu dodatkowe wynagrodzenie zmienne.
2. Decyzję w sprawie, o której mowa w ust. 1 powyżej, podejmuje w odniesieniu do stanowiska Członka Zarządu – Rada Nadzorcza.
3. Osobom podlegającym Polityce wynagrodzeń kończącym zatrudnienie w Spółce może być przyznane wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania Podstawy prawnej zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, powinna odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska objętego Polityką.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 powyżej, nie przysługuje jeśli rozwiązanie umowy stanowiącej Podstawę prawną zatrudnienia nastąpiło z winy leżącej po stronie osoby lub doprowadziłyby do wynagradzania negatywnych wyników, ocenianych przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w Polityce wynagrodzeń.
5. Osobom podlegającym Polityce mogą przysługiwać inne świadczenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa, regulacji przyjętych przez Spółkę, w szczególności w przyjętym przez Spółkę Regulaminie Wynagradzania, Regulaminie Premiowania lub Regulaminie Motywacyjnym, przyjętym w związku z osiąganymi przez Spółkę wynikami.
6. Spółka nie przewiduje uwzględniania w ramach wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, świadczeń na rzecz ich osób najbliższych, o których mowa w art. 90g. ust. 5 Ustawy.

7. Spółka nie przewiduje możliwości odroczenia wypłaty ani możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Ewentualne roszczenia Spółki wobec Członka Zarządu o zwrot zmiennych składników wynagrodzenia mogą wynikać z przepisów prawa cywilnego.-----

8. Spółka nie przewiduje dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem ewentualnych programów o charakterze obowiązkowym, wymaganych na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.-----

§14

Konflikt interesów związany z Polityką. -----

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od działań i od udziału w działaniach, które mogą powodować lub zwiększać prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktu interesów związanych z Polityką. W szczególności są oni obowiązani wstrzymać się z udziałem w rozpatrywaniu sprawy objętej lub zagrożonej konfliktem interesów oraz z udziału w dyskusji i głosowaniu nad uchwałą w takiej sprawie.-----
2. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki.-----
3. W przypadku zidentyfikowania możliwości wystąpienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń, Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej jest zobowiązany:-----
 - a) w przypadku Członka Zarządu – zawiadomić o takiej okoliczności pozostałych członków Zarządu i Radę Nadzorczą;-----
 - b) w przypadku Członka Rady Nadzorczej – zawiadomić o takiej okoliczności Prezesa Zarządu i pozostałych Członków Rady Nadzorczej.-----

§15

Postanowienia końcowe. -----

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.-----
2. Aktualna Polityka wynagrodzeń została przyjęta Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 grudnia 2025 r. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki obejmują: wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia.-----

§3

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.-----

Uzasadnienie:

W oparciu o przepis art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania Instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U.2023.2554. z późn.zm.) oraz przegląd postanowień Polityki Wynagrodzeń zarząd Spółki rekomenduje dokonanie zmiany w obowiązującej Polityce Wynagrodzeń. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki obejmują: zmiana wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia. W związku z dokonaną zmianą uchwała zakłada uchyleniu dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń i przyjęcie nowej polityki wynagrodzeń o treści zgodnej z uchwałą.

Uchwała nr [•]

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie

z dnia 16 grudnia 2025 roku

w sprawie przeznaczenia na dywidendę części utworzonego z zysku kapitału zapasowego oraz wypłaty dywidendy nadzwyczajnej dla akcjonariuszy Spółki

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. postanawia:
 - a. przeznaczyć część kapitału zapasowego utworzonego z zysków lat ubiegłych, tj. kwotę 3 510 000 zł (trzy miliony pięćset dziesięć tysięcy złotych), na dywidendę dla akcjonariuszy Spółki – w związku z 30leciem działalności Spółki;

- b. wypłacić akcjonariuszom Spółki dywidendę w kwocie 3 510 000 zł (trzy miliony pięćset dziesięć tysięcy złotych) z części kapitału zapasowego utworzonego z zysku przeznaczonego na wypłatę dywidendy dla akcjonariuszy Spółki.
2. Dywidendą objęte są wszystkie akcje Spółki z wyjątkiem posiadanych przez Spółkę akcji własnych. Liczba akcji uprawniających do dywidendy wynosi 11 700 000, co oznacza, że na jedną akcję przypadnie dywidenda w kwocie 0,30 zł (trzydzieści groszy).
3. Dzień dywidendy ustala się na 23 grudnia 2025 r., a dzień wypłaty dywidendy na 2 stycznia 2026 r.
4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie:

Zarząd wnioskuję o przeznaczenie części kapitału zapasowego utworzonego z zysków lat ubiegłych, tj. kwotę 3 510 000 zł (trzy miliony pięćset dziesięć tysięcy złotych), na dywidendę dla akcjonariuszy Spółki – w związku z 30leciem działalności Spółki, w sposób zgodny z przedstawioną wyżej uchwałą. Rekomendacja co do wypłaty oraz wysokości dywidendy uwzględnia aktualną sytuację finansową oraz dalszą realizację strategii, planów i perspektyw rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej. Wniosek Zarządu w tym przedmiocie został pozytywnie oceniony przez Radę Nadzorczą.

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A.
z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 roku
w sprawie zmiany Uchwały nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 14
kwietnia 2025 r. podjętej na trzeciej części NWZ z dnia 9 maja 2025 r. w sprawie
ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej kolejnej kadencji**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. postanawia dokonać zmiany *Uchwały nr 9 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 14 kwietnia 2025 r. podjętej na trzeciej części NWZ z dnia 9 maja 2025 r. w sprawie ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej kolejnej kadencji* w ten sposób iż skład Rady Nadzorczej zostaje ustalony na liczbę 9 (dziewięciu) członków.

Uzasadnienie:

Uchwała ma na celu dostosowanie liczby członków Rady Nadzorczej Spółki bieżącej kadencji do aktualnych potrzeb nadzorczych. Ustalenie liczby członków Rady Nadzorczej na 9 osób zapewni właściwą reprezentację kompetencji niezbędnych do efektywnego sprawowania nadzoru nad Spółką. Zmiana pozostaje zgodna z art. 385 §1 Kodeksu spółek handlowych oraz postanowieniami statutu Spółki.

**Uchwała nr [•]
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A.
z siedzibą w Warszawie
z dnia 16 grudnia 2025 roku
w sprawie zmiany w Radzie Nadzorczej Spółki**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie przepisu art. 385 par. 1 Kodeksu Spółek Handlowych i par. 15 ust. 1 Statutu Spółki z dniem powołuje do składu Rady Nadzorczej

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 385 par. 1 KSH Walne Zgromadzenie Spółki powołuje oraz odwołuje członków rady nadzorczej Spółki.