

FORMULARZ POZWALAJĄCY NA WYKONANIE GŁOSU PRZEZ PEŁNOMOCNIKA

na Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. zwołanym na dzień 29 sierpnia 2025 r.

Stosowanie niniejszego formularza nie jest obowiązkiem akcjonariusza i nie stanowi warunku oddania głosu przez pełnomocnika. Niniejszy formularz nie zastępuje dokumentu pełnomocnictwa.

Akcjonariusz

Imię i nazwisko akcjonariusza/ nazwa (firma) akcjonariusza:.....

Adres siedziby/zamieszkania akcjonariusza:.....

Nr REGON/PESEL.....

Nr właściwego rejestru/nr dokumentu osobistego (paszportu)

Pełnomocnik

Imię i nazwisko pełnomocnika:.....

Adres zamieszkania:.....

Nr PESEL:.....

Nr dowodu osobistego (paszportu):.....

pełnomocnictwo z dnia:

Zamieszczone poniżej tabele umożliwiające przekazanie instrukcji pełnomocnikowi, odwołują się do projektów uchwał opublikowanych przez Spółkę na swojej stronie internetowej. Zarząd Spółki zwraca uwagę, iż projekty te mogą różnić się od uchwał poddanych pod głosowanie bezpośrednio na Walnym Zgromadzeniu Spółki i zaleca poinstruowanie pełnomocnika o sposobie postępowania w takim wypadku. Mocodawca wydaje instrukcję przez postawienie znaku **X** w odpowiedniej rubryce. W przypadku chęci udzielenia innych lub dalszych instrukcji Akcjonariusz powinien uczynić odpowiednią adnotację w rubryce **Uwagi** określając w niej sposób wykonywania prawa głosu przez pełnomocnika.

Zgodnie z pełnomocnictwem udzielonym przez Akcjonariusza Pełnomocnikowi z dnia [●] na Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. w dniu 29 sierpnia 2025 r. w głosowaniu nad:

Uchwała 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				
☐ ZA Liczba akcji: _____	☐ PRZECIW Liczba akcji: _____	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ Liczba akcji: _____	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA Liczba akcji: _____	☐ SPRZECIW Liczba akcji: _____
TREŚĆ SPRZECIWU:				
UWAGI:				

Uchwała 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.				
☐ ZA Liczba akcji: _____	☐ PRZECIW Liczba akcji: _____	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ Liczba akcji: _____	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA Liczba akcji: _____	☐ SPRZECIW Liczba akcji: _____
TREŚĆ SPRZECIWU:				
UWAGI:				

Uchwała W sprawie powołania Komisji Skrutacyjnej				
Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. powołuje Komisję Skrutacyjną w składzie:				
☐ ZA Liczba akcji: _____	☐ PRZECIW Liczba akcji: _____	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ Liczba akcji: _____	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA Liczba akcji: _____	☐ SPRZECIW Liczba akcji: _____
TREŚĆ SPRZECIWU:				
UWAGI:				

Uchwała 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 ustanowienia programu motywacyjnego z okazji 30-lecia działalności; 9. Zamknięcie obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.				
☐ ZA Liczba akcji: _____	☐ PRZECIW Liczba akcji: _____	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ Liczba akcji: _____	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA Liczba akcji: _____	☐ SPRZECIW Liczba akcji: _____
TREŚĆ SPRZECIWU:				
UWAGI:				

Uchwała

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. W §6 ust. 3 Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki („Polityka Wynagrodzeń”) wprowadza się następującą zmianę, polegającą na zastąpieniu dotychczasowej maksymalnej wartości wynagrodzenia zmiennego wynoszącego „100% wynagrodzenia stałego”, wartością „400% wynagrodzenia stałego”.
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 wypowiedziane 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 osiągniętych wyników pracy i/lub wyników finansowych Spółki. -----
2. Wynagrodzenia zmienne 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 400% wynagrodzenia stałego osoby objętej Polityką za rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne przysługuje. -----
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 29 sierpnia 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.

☐ ZA	☐ PRZECIW	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA	☐ SPRZECIW
Liczba akcji:	Liczba akcji:	Liczba akcji:	Liczba akcji:	Liczba akcji:
_____	_____	_____	_____	_____

TREŚĆ SPRZECIWU:

UWAGI:

Uchwała**W sprawie ustanowienia programu motywacyjnego z okazji 30-lecia działalności**
§ 1**[Ustanowienie Programu Motywacyjnego]**

1. Niniejsza uchwała zostaje podjęta w związku z zamiarem realizacji przez Spółkę programu motywacyjnego („Program Motywacyjny”), polegającego na przyznaniu pracownikom, członkom Zarządu Spółki oraz pracownikom, członkom Zarządu jednostek zależnych Spółki praw do nabycia akcji Spółki.-----
2. Celem realizacji Programu Motywacyjnego jest docenienie wkładu pracowników, członków Zarządu Spółki oraz pracowników, członków Zarządu jednostek zależnych Spółki w rozwój Spółki (oraz grupy kapitałowej w której działa Spółka) a także w osiągnięcie stabilnych wyników finansowych oraz inicjowanie mechanizmów gratyfikacyjnych, motywujących osoby odpowiedzialne za rozwój do dalszych działań zapewniających wzrost wartości Spółki (oraz grupy kapitałowej w której działa Spółka).-----

§ 2**[Podstawowe założenia Programu Motywacyjnego]**

1. Program Motywacyjny polegać będzie na przyznaniu osobom, o których mowa w § 3 ust. 1 niniejszej uchwały, uprawnienia do nabycia akcji zwykłych na okaziciela, które znajdują się w posiadaniu Spółki lub zostaną przez nią nabyte.-----
2. Program Motywacyjny będzie dotyczył osób pełniących swoje funkcje lub zatrudnionych w Spółce (lub w jednostkach zależnych Spółki) w 2025 roku.-----
3. Spółka będzie mogła przeznaczyć do nabycia Osobom Uprawnionym do 500.000 (słownie: pięćset tysięcy) akcji.-----

§ 3**[Upoważnienia]**

1. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uchwalenia w terminie miesiąca od dnia podjęcia niniejszej uchwały Regulaminu Programu Motywacyjnego, który będzie zawierał szczegółowe warunki realizacji Programu Motywacyjnego, a w szczególności wskazywał sposób określenia pracowników, członków Zarządu Spółki oraz pracowników, członków Zarządu jednostek zależnych Spółki uprawnionych do nabycia akcji Spółki w ramach Programu Motywacyjnego („Osoby Uprawnione”) oraz określał zasady i warunki nabywania akcji Spółki przez Osoby Uprawnione.-----
2. Upoważnia się Zarząd Spółki do dokonania wszelkich, innych niż wskazane w ust. 1 powyżej, czynności faktycznych i prawnych związanych z realizacją Programu Motywacyjnego.-----

§ 4**[Wejście w życie]**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.-----

☐ ZA Liczba akcji: _____	☐ PRZECIW Liczba akcji: _____	☐ WSTRZYMUJĘ SIĘ Liczba akcji: _____	☐ WG UZNANIA PEŁNOMOCNIKA Liczba akcji: _____	☐ SPRZECIW Liczba akcji: _____
TREŚĆ SPRZECIWU:				
UWAGI:				