

Warszawa, 31 maja 2024 r.

Piotr Kuchno

Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A.

04-333 Warszawa

Ul. Serocka 3 lok. B2

**ŻĄDANIE UMIESZCZENIA OKREŚLONYCH SPRAW W PORZĄDKU OBRAD ZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA GIEŁDY PRAW MAJĄTKOWYCH VINDEKUS S.A. Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE ZWOŁANEGO NA DZIEŃ 21 czerwca 2024 R.**

Działając w imieniu własnym, będąc akcjonariuszem spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej „Spółka”), posiadającym akcje stanowiące ponad 1/20 kapitału zakładowego Spółki, tj. w liczbie wystarczającej do złożenia żądania rozszerzenia porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zwołanego na dzień 21 czerwca 2024 roku ("ZWZ"), na podstawie art. 401 § 1 Kodeksu spółek handlowych, żądam umieszczenia w porządku obrad ZWZ następujących punktów:

- I. Podjęcie uchwały opiniującej Sprawozdanie o wynagrodzeniach za 2023 r.
- II. Podjęcie uchwały w sprawie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A.

**UZASADNIENIE**

**Ad. I**

Zgodnie z art. 395 par. 2(1) Kodeksu Spółek Handlowych („KSH”) w spółkach, o których mowa w art. 90c ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1983 i 2140 oraz z 2022 r. poz. 872), przedmiotem obrad zwyczajnego walnego zgromadzenia powinno być również powzięcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 tej ustawy tj. uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach, lub przeprowadzenie dyskusji, o której mowa w art. 90g ust. 7 tej ustawy tj. dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach.

Tym samym zasadnym jest uzupełnienie porządku obrad o proponowany punkt porządku obrad.

Jednocześnie stosowanie do treści art. 401 par. 1 KSH w załączeniu do niniejszego wniosku przedkładam projekt uchwały dotyczącej proponowanego punktu obrad.

**Ad. II**

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.) wprowadza konieczność okresowego przeglądu tej polityki. Zgodnie z tym przepisem, uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata , tak aby dokument ten pozostawał aktualny i dostosowany do warunków rynkowych oraz sytuacji spółki.

Proponowany projekt Polityki uwzględnia szereg zmian. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki obejmują: rozwinięcie opisu składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia oraz przyznanie Członkom Zarządu możliwości otrzymania wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych.

Ze względu na zakres zmian uchwała zakłada uchyleniu dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń i przyjęcie nowej polityki wynagrodzeń o treści zgodnej z uchwałą.

.....

Piotr Kuchno

**Załącznik nr 1** – projekt uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 21 czerwca 2024 r. w sprawie wyrażenia opinii o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za 2023 r.

**Uchwała nr [•]  
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie  
z dnia 21 czerwca 2024 r.  
w sprawie wyrażenia opinii o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady  
Nadzorczej za 2023 r.**

Działając na podstawie z art. 395 § 2(1) Kodeksu spółek handlowych i art. 90g ust. 6 ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. z dnia 2019.04.02 z późn.zm.), Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała, co następuje:

**§1**

Zwyczajne Walne Zgromadzenie pozytywnie opiniuje sporządzone przez Radę Nadzorczą Spółki Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Giełdy Praw Majątkowych Vindexus S.A. z siedzibą w Warszawie za 2023 r.

**§2**

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

**UZASADNIENIE:**

Zgodnie z art. 90g ust. 1 i 6 ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ( tj. z dnia 2019.04.02 z późn.zm.), rada nadzorcza spółki sporządza corocznie sprawozdanie 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 a walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała Walnego Zgromadzenia ma charakter doradczy.

**Załącznik nr 2** – projekt uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 21 czerwca 2024 r. w sprawie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A.

**Uchwała nr [•]  
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
spółki Giełda Praw Majątkowych „Vindexus” S.A. z siedzibą w Warszawie  
z dnia 21 czerwca 2024 r.  
w sprawie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Giełda Praw  
Majątkowych Vindexus S.A.**

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.2023.2554. z późn.zm.), Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała, co następuje:

**§1**

1. W wyniku przeglądu obowiązującej w Spółce Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A. („Polityka”) Zwyczajne Walne Zgromadzenie dokonuje zmiany Polityki w ten sposób iż uchyla jej dotychczasową treść i przyjmuje Politykę o następującej treści:

**„Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki  
Giełda Praw Majątkowych Vindexus S.A.**

**§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 osiągniętych 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 100% 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 21 czerwca 2024 r. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki obejmują: rozwinięcie opisu składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia oraz przyznanie Członkom Zarządu możliwości otrzymania wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych.-----”

## §2

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.