

Raport bieżący nr 35/2025

01.08.2025

Temat: Projekty uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Giełdy Praw Majątkowych "VINDEXUS" S.A.

Podstawa prawna: Art. 56 ust. 1 pkt 2 Ustawy o ofercie - informacje bieżące i okresowe

Treść raportu: Zarząd spółki GIEŁDA PRAW MAJĄTKOWYCH "VINDEXUS" S.A. przedstawia treść projektów uchwał, które mają być przedmiotem obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zwołanego na dzień 29 sierpnia 2025 roku:

Uchwała nr []
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki Giełda Praw Majątkowych "Vindexus" S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 29 sierpnia 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 29 sierpnia 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 29 sierpnia 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 29 sierpnia 2025 r.
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.

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 29 sierpnia 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 uchwała, 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 osiąganych 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) odpawy 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.-----

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: zmianę 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 29 sierpnia 2025 r.

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 dwóch miesięcy 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.-----

Uzasadnienie:

W związku z 30-leciem działalności Spółki oraz osiągnięciem przez Spółkę i grupę kapitałową w której działa Spółka w kolejnych latach dobrych wyników finansowych Zarząd Spółki wnioskuje do Walnego zgromadzenia o przyjęcie uchwały, która umożliwi wdrożenie przedstawionego programu motywacyjnego. Program ten stworzy zdaniem Zarządu podstawy do docenienia wkładu wyróżniającym się członkom kadry menedżerskiej Spółki oraz jednostek zależnych Spółki w dotychczasowy rozwój oraz w osiągnięcie przez Spółkę i grupę kapitałową w której działa Spółka wzrostu wyników finansowych, inicjowanie mechanizmów gratyfikacyjnych, motywujących osoby odpowiedzialne za rozwój do działań zapewniających wzrost wartości Spółki. W ocenie Zarządu może to przyczynić się do stymulowania poprawy zarządzania grupą kapitałową Spółki, a w dalszej perspektywie przełożyć się na dalszą poprawę wyników finansowych grupy kapitałowej Spółki.