

## PROJEKT ZMIENIONEJ UCHWAŁY DO PKT 5

**Uchwała Nr ...../2020**  
**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą:**  
**„IMPERA CAPITAL ASI S.A.”**  
**z siedzibą w Warszawie („Spółka”)**  
**z dnia ..... roku**  
**w sprawie przyjęcia porządku obrad**

### § 1.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Impera Capital ASI S.A. postanawia przyjąć porządek obrad obejmujący następujące punkty:

- 1) otwarcie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia;
- 2) wybór Przewodniczącego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia;
- 3) sporządzenie listy obecności;
- 4) stwierdzenie prawidłowości zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podejmowania uchwał;
- 5) przyjęcie porządku obrad;
- 6) przedstawienie i rozpatrzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej Spółki w roku obrotowym 2019 oraz sprawozdania finansowego Spółki oraz Grupy Kapitałowej Spółki za rok obrotowy 2019;
- 7) przedstawienie:
  - a) sprawozdania Rady nadzorczej z wyników oceny sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz grupy kapitałowej Spółki za rok 2019, sprawozdania finansowego (jednostkowego i skonsolidowanego) za rok obrotowy 2019, wniosku zarządu w sprawie podziału zysku za rok obrotowy 2019.
  - b) sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej Spółki oraz oceny sytuacji Spółki i Grupy kapitałowej Spółki (z uwzględnieniem oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance, funkcji audytu wewnętrznego) oraz oceny sposobu wypełniania przez Spółkę obowiązków informacyjnych za rok obrotowy 2019.
  - c) uzasadnienia Rady Nadzorczej dla dokonanego wyboru firmy audytorskiej do zbadania sprawozdań finansowych Impera Capital ASI S.A. za 2020 i 2021 rok.
- 8) podjęcie uchwał w przedmiocie:
  - a) zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za rok obrotowy 2019;
  - b) zatwierdzenia jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy 2019;
  - c) zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności grupy kapitałowej Spółki za rok obrotowy 2019;
  - d) zatwierdzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej Spółki za rok obrotowy 2019;
  - e) przyjęcia sprawozdania Rady Nadzorczej z wyników oceny sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz grupy kapitałowej Spółki za rok 2019, sprawozdania finansowego (jednostkowego i skonsolidowanego) za rok obrotowy 2019, wniosku zarządu w sprawie podziału zysku za rok obrotowy 2019;
  - f) przyjęcia sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej Spółki oraz oceny sytuacji Spółki i Grupy kapitałowej Spółki (z uwzględnieniem oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance, funkcji audytu wewnętrznego) oraz oceny sposobu wypełniania przez Spółkę obowiązków informacyjnych za rok obrotowy 2019;
  - g) podziału zysku za rok 2019;
  - h) udzielenia Członkom Zarządu Spółki absolutorium z wykonania przez nich obowiązków w roku obrotowym 2019;

- i) udzielenia Członkom Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania przez nich obowiązków w roku obrotowym 2019;
  - j) zmian w składzie Rady Nadzorczej Spółki;
  - k) podjęcie uchwały w sprawie zmiany statutu Spółki ;
  - l) upoważnienia Rady Nadzorczej do ustalenia tekstu jednolitego zmienionego Statutu Spółki;
  - m) przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
- 9) zamknięcie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

## § 2.

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

W głosowaniu jawnym oddano ważne głosy z ..... akcji, które stanowią ..... % kapitału zakładowego, łącznie ważnych głosów oddano ....., głosów „za” oddano ....., głosów „przeciw” i „wstrzymujących się” nie oddano.

## UZASADNIENIE

Prawidłowo zwołane Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią art. 404 § 1 ksh może skutecznie głosować tylko, co do uchwał objętych porządkiem obrad chyba, że cały kapitał zakładowy jest reprezentowany na Walnym Zgromadzeniu, a nikt z uczestniczących nie zgłosił sprzeciwu, co do głosowania ponad przedmiot porządku obrad.

W spółkach publicznych stuprocentowa obecność kapitału zakładowego przy rozdrobnieniu kapitału w praktyce jest niemożliwa, zatem przyjęcie porządku obrad wyznacza ramy Walnego Zgromadzenia i skuteczność podejmowania uchwał w tym przedmiocie.

## PROJEKTY UCHWAŁY DO PKT 8 lit m)

**Uchwała Nr .....2020**  
**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą:**  
**„IMPERA CAPITAL ASI S.A.”**  
**z siedzibą w Warszawie („Spółka”)**  
**z dnia ..... roku**

**w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki**

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90 d 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 2019 r. poz. 623 z poz. zmianami ) uchwała, co następuje:

## §1

Przyjmuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w następującym brzmieniu:

**„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**  
**Impera Capital ASI S.A.**  
**z dnia 19 sierpnia 2020 r.**

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Impera Capital ASI S.A. Podstawę prawną sporządzenia

niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 184, poz. 1539 z późniejszymi zmianami) (dalej Ustawa o Ofercie)

## **I. Definicje**

### **§1**

Ilekroć mowa o:

- 1) Członku Rady Nadzorczej – rozumie się przez to Członka Rady Nadzorczej Spółki;
- 2) Członku Zarządu – rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki;
- 3) Instrumentach finansowych – rozumie się przez to instrumenty pochodne, których wartość jest powiązana z sytuacją finansową Spółki;
- 4) Polityce Wynagrodzeń – rozumie się przez to niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
- 5) Radzie Nadzorczej – rozumie się przez to radę nadzorczą Spółki;
- 6) Spółce – rozumie się przez to spółkę Impera Capital ASI S.A.;
- 7) Grupa- rozumie się przez to spółki z grupy kapitałowej Spółki, jednostki zależne od Spółki, jednostki powiązane i stowarzyszone w rozumieniu ustawy o rachunkowości ,
- 8) Sprawozdaniu o wynagrodzeniach – rozumie się przez to sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z §15 niniejszej Polityki wynagrodzeń;
- 9) Ustawie o ofercie – rozumie się przez to Ustawę z dnia 25 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ze zmianami;
- 10) Walnym Zgromadzeniu – rozumie się przez to walne zgromadzenie Spółki;
- 11) Zarządzie – rozumie się przez to zarząd Spółki.

## **II. Postanowienia ogólne**

### **§2**

1. Zarząd opracowuje, wdraża i aktualizuje niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza opiniuje niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
3. Rada Nadzorcza po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie, sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.
5. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki Wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.

### §3

Celem Polityki wynagrodzeń jest:

- 1) realizacja strategii biznesowej prowadzenia działalności przyjętej przez Spółkę;
- 2) realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę;
- 3) zachowanie stabilności Spółki.

### §4

1. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu powinna być ocena efektów pracy danej osoby w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki.
2. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

## III. Zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu

### §5

1. Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe może także obejmować wynagrodzenie zmienne.
2. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
3. Przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje sytuację na rynku pracy, a także uwzględnia fakt, że Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w organach zarządczych i nadzorczych spółek Grupy wykonując tam uprawnienia przysługujące Spółce jako wspólnikowi tych podmiotów lub sprawując w imieniu Spółki funkcje nadzorcze.

### §6

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie na podstawie:
  - 1) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub na czas określony;
  - 2) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
  - 3) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza uzgadnia z Członkiem Zarządu w drodze negocjacji podstawę prawną łączącego Członka Zarządu ze Spółką stosunku prawnego w związku z którą wypłacane będzie wynagrodzenie oraz wysokość i zasady wynagradzania Członka Zarządu w tym (elementy stałe, zmienne wynagrodzenia, premie, świadczenia niepieniężne). Powyższe Rada Nadzorcza ustala w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
3. Każdy z Członków Zarządu może, wystąpić do Rady Nadzorczej z pisemnym wnioskiem o zmianę podstawy prawnej wypłaty wynagrodzenia oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym

również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych. Pisemny wniosek powinien zawierać uzasadnienie.

4. Członkowie Zarządu pełniący swoje funkcje w dniu przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. W Spółce stosowana jest zasada zawierania umów na czas nieokreślony. Umowa na czas określony zawierana jest jedynie w uzasadnionych okolicznościach. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.

#### **§7**

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, z uwzględnieniem:
  - 1) ilości,
  - 2) oceny,
  - 3) jakości świadczonej pracy.
2. Stałymi składnikami wynagrodzeń jest wynagrodzenie zasadnicze.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego powinna być ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakresu obowiązków i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku, a także o sytuację na lokalnym rynku pracy.

#### **§8**

1. W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie będzie podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdego Członka Zarządu.
3. Za zgodą Rady Nadzorczej zastosowany może zostać wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie wyższy jednak niż 300%. Zgoda, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej jednomyślnie przy obecności wszystkich Członków Rady Nadzorczej.

#### **§9**

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię roczną zależną od realizacji celów zarządczych).
2. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiągniętych przez Spółkę.

3. Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu.
4. W przypadku, gdy wypłata zmiennych składników wynagrodzeń rozkładana jest na transze, uwzględniane są długoterminowe interesy Spółki.
5. Przy przyznaniu lub wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń uwzględnia się wielkość Spółki, wyniki finansowe Spółki, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę.
6. Wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.
7. Ocena wyników oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Spółki była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Spółkę działalnością.
8. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
9. Kryteriami finansowymi, o których mowa w punkcie 8 powyżej, mogą być w szczególności:
  - 1) wykonanie budżetu Spółki,
  - 2) wykonanie zadań, przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań,
  - 3) przyczynienie się do strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.
10. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w punkcie 8 powyżej, mogą być w szczególności:
  - 1) uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny oceny,
  - 2) niespełnianie oczekiwań dotyczących kompetencji – jako czynnik negatywny oceny,
  - 3) terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania,
  - 4) podejście do ryzyka,
  - 5) realizacja strategii w nadzorowanych obszarach, oraz
  - 6) aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu.

## **§10**

1. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Spółki do zwiększania jej bazy kapitałowej.

2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową.
3. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania danego stanowiska w Spółce, a w przypadku osób zajmujących dane stanowisko krócej niż trzy lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów określonych powyżej.
4. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia będzie uzależnione od efektów pracy danej osoby i będzie uwzględniało ryzyko działalności Spółki.

#### **§11**

Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką mogą otrzymywać dodatkowo świadczenia niepieniężne do których zalicza się między innymi:

- 1) możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
- 2) dostęp do literatury i prasy branżowej,
- 3) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w tym prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie, oraz
- 4) szkolenia.

#### **IV. Zasady i struktura wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej**

#### **§12**

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu stosunku powołania do Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję, która trwa trzy lata.
2. Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.
3. Wynagradzanie Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe w postaci zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto lub zryczałtowanej kwoty brutto należnej od każdego posiedzenia Rady Nadzorczej, ustalanych uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
5. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru pełniącej jednocześnie funkcję Komitetu Audytu w przypadku spełnienia się określonych przesłanek, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą starannością będą sprawowali nadzór nad Spółką we wszystkich dziedzinach jej działalności.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, której kadencja rozpoczęła się w dniu 26 czerwca 2019 r. stanowi ryczałtowe stałe wynagrodzenie brutto przyznane za każde posiedzenie Rady Nadzorczej.

#### **V. Program emerytalno-rentowy i program wcześniejszych emerytur**

#### **§13**

1. W Spółce nie funkcjonują programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.
2. W przypadku gdyby takie programy zostały wprowadzone, Zarząd zapewni aby polityka dotycząca świadczeń emerytalnych była zgodna ze strategią działalności, celami i wartościami Spółki oraz aby miała na celu zapewnienie szczególnej dbałości o interesy Spółki w perspektywie długoterminowej.

## **VI. Unikanie konfliktu interesów**

### **§14**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady jego ustalania.
3. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów wewnętrznych Spółki. O zaistniałym konflikcie interesów informowana jest Rada Nadzorcza Spółki, która zarządza konfliktem interesów i ewentualnie wnioskuje do Walnego Zgromadzenia o dokonanie odpowiednich zmian w Polityce Wynagrodzeń. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów Zarząd może poddać Politykę Wynagrodzeń ocenie zewnętrznego eksperta.

## **VII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

### **§15**

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń. Zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach reguluje Ustawa o obrocie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2020 i 2021.
4. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
6. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

## **VIII. Postanowienia końcowe**



## §16

1. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką Wynagrodzeń zastosowanie mają pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym w szczególności Ustawa o ofercie.
2. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki wynagrodzeń z zastrzeżeniem odpowiednich uprawnień Rady Nadzorczej.
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki."

## §2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

W głosowaniu jawnym oddano ważne głosy z ..... akcji, które stanowią ..... % kapitału zakładowego, łącznie ważnych głosów oddano ....., głosów „za” oddano ....., głosów „przeciw” i „wstrzymujących się” nie oddano.

## UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 90 d 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 2019 r. poz. 623) Walne Zgromadzenie spółek publicznych zobligowane jest do przyjęcia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Przyjęcie przez Walne Zgromadzenie polityki wynagrodzeń obejmującej wskazane w ustawie informacje ma na celu pogłębienie ładu korporacyjnego i zapewnienie akcjonariuszom skutecznego wpływu na strukturę wynagrodzeń osób pełniących najwyższe funkcje oraz nadzoru nad przyznawaniem tych wynagrodzeń. Termin na przyjęcie przez Walne Zgromadzenie wskazanej uchwały został przesunięty do końca sierpnia 2020 r. zatem podjęcie zaproponowanej uchwały jest uzasadnione.