Treść projektów uchwał, które mają być przedmiotem obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie w dniu 10 grudnia 2026 roku

„Uchwała nr 1
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, działając na podstawie art. 409 § 1 KSH oraz na podstawie § 6 w związku z § 7 Regulaminu Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia na Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki wybrać Pana/ Panią _____.

2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:
Uchwała ma charakter porządkowy.
Konieczność wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie wynika z art. 409 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r.- Kodeks spółek handlowych oraz z § 6 w związku z § 7 Regulaminu Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie.

„Uchwała nr 2
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie przyjęcia porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie przyjmuje następujący porządek obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, zwołanego na dzień 10 grudnia 2026 r.:

1. otwarcie obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie;
2. powzięcie uchwały w sprawie wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie;
3. stwierdzenie prawidłowości zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie i jego zdolności do podejmowania ważnych uchwał;
4. powzięcie uchwały w sprawie przyjęcia porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie;
5. powzięcie uchwał w sprawie wyboru Członków Rady Nadzorczej spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie;
6. powzięcie uchwały w sprawie uchylenia Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029 przyjętej 19 listopada 2024 r. oraz przyjęcie nowego brzmienia Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029;
7. powzięcie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej KGL S.A.;
8. powzięcie uchwały w sprawie przyznania wynagrodzenia Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Piotrowi Nadolskiemu z tytułu samodzielnego pełnienia czynności nadzorczych w postaci indywidualnego nadzoru nad realizacją procesu przeglądu opcji strategicznych;
9. wolne wnioski;
10. zamknięcie obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie.

2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:
Uchwała ma charakter porządkowy.

Uchwała nr 3
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie powołania Członka Rady Nadzorczej

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, działając na podstawie art. 385 § 1 KSH w związku z art. 386 § 1 KSH oraz w związku z § 9 ust. 2 i § 9 ust. 8 Statutu spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie powołuje do Rady Nadzorczej spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie Pana/ Panią ……. na okres 5 (słownie: pięcio) letniej kadencji poczynając od 1 dnia stycznia 2027 r.
2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:
W dniu 31 grudnia 2026 r. wygasa kadencja 3 członków Rady Nadzorczej.
W związku z powyższym Spółka zamierza wybrać członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję od 1 stycznia 2027 r., aby Rada Nadzorcza miała pełen skład.
Zgodnie z § 9 ust. 3 Statutu Spółki Walne Zgromadzenie określa liczbę Członków Rady Nadzorczej w drodze uchwały. Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 listopada 2024 r. ustalono liczbę członków Rady Nadzorczej na 7.
Spółka podtrzymuje, że Rada Nadzorcza Spółki powinna się składać z 7 (słownie: siedmiu) osób, stąd konieczność dokonania wyboru członków Rady Nadzorczej.

Uchwała nr 4
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie powołania Członka Rady Nadzorczej

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, działając na podstawie art. 385 § 1 KSH w związku z art. 386 § 1 KSH oraz w związku z § 9 ust. 2 i § 9 ust. 8 Statutu spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie powołuje do Rady Nadzorczej spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie Pana/ Panią ……. na okres 5 (słownie: pięcio) letniej kadencji poczynając od 1 dnia stycznia 2027 r.
2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:
W dniu 31 grudnia 2026 r. wygasa kadencja 3 członków Rady Nadzorczej.
W związku z powyższym Spółka zamierza wybrać członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję od 1 stycznia 2027 r., aby Rada Nadzorcza miała pełen skład.
Zgodnie z § 9 ust. 3 Statutu Spółki Walne Zgromadzenie określa liczbę Członków Rady Nadzorczej w drodze uchwały. Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 listopada 2024 r. ustalono liczbę członków Rady Nadzorczej na 7.
Spółka podtrzymuje, że Rada Nadzorcza Spółki powinna się składać z 7 (słownie: siedmiu) osób, stąd konieczność dokonania wyboru członków Rady Nadzorczej.

Uchwała nr 5
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie powołania Członka Rady Nadzorczej

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, działając na podstawie art. 385 § 1 KSH w związku z art. 386 § 1 KSH oraz w związku z § 9 ust. 2 i § 9 ust. 8 Statutu spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie powołuje do Rady Nadzorczej spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie Pana/ Panią ……. na okres 5 (słownie: pięcio) letniej kadencji poczynając od 1 dnia stycznia 2027 r.
2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:
W dniu 31 grudnia 2026 r. wygasa kadencja 3 członków Rady Nadzorczej.
W związku z powyższym Spółka zamierza wybrać członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję od 1 stycznia 2027 r., aby Rada Nadzorcza miała pełen skład.
Zgodnie z § 9 ust. 3 Statutu Spółki Walne Zgromadzenie określa liczbę Członków Rady Nadzorczej w drodze uchwały. Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 listopada 2024 r. ustalono liczbę członków Rady Nadzorczej na 7.
Spółka podtrzymuje, że Rada Nadzorcza Spółki powinna się składać z 7 (słownie: siedmiu) osób, stąd konieczność dokonania wyboru członków Rady Nadzorczej.

„Uchwała nr 6
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie uchylenia Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029 i przyjęcia nowego brzmienia Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie uchyla w całości Politykę Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029 przyjętą uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie z dnia 19 listopada 2024 r.

2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.), po zapoznaniu się z opinią Rady Nadzorczej, dokonuje zmiany polityki wynagrodzeń w ten sposób, że w miejsce Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029 przyjętej uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie z dnia 19 listopada 2024 r. przyjmuje Politykę Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 – 2029 w nowym następującym brzmieniu:

“POLITYKA WYNAGRODZEŃ
KGL S.A.
NA LATA 2025 – 2029

Niniejsza polityka wynagrodzeń (dalej jako: „**Polityka Wynagrodzeń**”) została opracowana na podstawie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej jako „**Ustawa**”).

Polityka Wynagrodzeń określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej spółki KGL Spółka Akcyjna (dalej jako: **Spółka**” lub jako: „**KGL S.A.**”).

§1.
[rodzaje składników wynagrodzenia oraz innych przyznawanych świadczeń]

1. Członkowi Zarządu Spółki (dalej jako: „**Członek Zarządu**”) mogą zostać przyznane następujące stałe składniki wynagrodzenia:
   a) wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu Spółki (dalej jako: „**Zarząd**”),
   b) wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę,
   c) wynagrodzenie z tytułu realizacji usług związanych z realizacją projektu, w który zaangażowany jest Członek Zarządu.
2. Członkowi Rady Nadzorczej Spółki (dalej jako: „**Członek Rady Nadzorczej**”) mogą zostać przyznane następujące stałe składniki wynagrodzenia:
   a) wynagrodzenie z tytułu powołania do Rady Nadzorczej,
   b) wynagrodzenie z tytułu powołania do Komitetu Audytu Spółki (dalej jako: „**Komitet Audytu**”) lub innego stałego komitetu utworzonego na podstawie obowiązującego Regulaminu Rady Nadzorczej,
   c) wynagrodzenie z tytułu wyboru na Przewodniczącego bądź Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej,
   d) wynagrodzenie z tytułu realizacji usług związanych z realizacją projektu, w który zaangażowany jest Członek Rady Nadzorczej.
3. Członkowi Zarządu:

a) będzie przyznane jako zmienny składnik wynagrodzenia, także wynagrodzenie uzależnione od realizacji Celów Zarządczych (dalej jako: „**Wynagrodzenie za Cele Zarządcze**") oraz
b) może zostać przyznane, także jako zmienny składnik wynagrodzenia, wynagrodzenie uznaniowe (dalej jako: „**Premia Dodatkowa**").
Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń „**Premia Dodatkowa**" oznacza wynagrodzenie uznaniowe przyznane Członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą lub Członkowi Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie (w przypadku Członka Rady Nadzorczej jedynie po ogłoszeniu przez Spółkę opcji strategicznej) w sytuacji spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych w związku z realizacją przez Spółkę wyznaczonych Celów Zarządczych.

4. Poza stałymi składnikami wynagrodzenia i zmiennymi składnikami wynagrodzenia Członkowi Zarządu przysługują świadczenia pieniężne i niepieniężne:
a) świadczenia dodatkowe wynikające ze stosunku pracy lub innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką,
b) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez Spółkę lub innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką, wypłacana na zasadach określonych w § 2b ust. 2,
c) świadczenie pieniężne z tytułu odwołania z funkcji Członka Zarządu przed upływem kadencji, wypłacane na zasadach określonych w § 2b ust. 3,
d) pakiet prywatnej opieki medycznej,
e) samochód służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów paliwa, ubezpieczenia i eksploatacji lub w sytuacji, gdy Spółka nie udostępni w danym miesiącu Członkowi Zarządu samochodu służbowego miesięczny ekwiwalent pieniężny w wysokości odpowiadającej miesięcznemu kosztowi eksploatacji samochodu służbowego, ponoszonemu przez Spółkę w związku z korzystaniem przez Członka Zarządu z samochodu służbowego,
f) niezbędne do pracy narzędzia, jak telefon czy komputer służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów usług telekomunikacyjnych.

5. Poza stałymi składnikami wynagrodzenia Członkowi Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane następujące świadczenia pieniężne i niepieniężne:
a) pakiet prywatnej opieki medycznej,
b) samochód służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów paliwa, ubezpieczenia i eksploatacji,
c) niezbędne do pracy narzędzia, jak telefon czy komputer służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów usług telekomunikacyjnych,
d) Premia Dodatkowa w sytuacjach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.

6. System wynagrodzeń w Spółce kształtowany jest w sposób zapewniający motywowanie Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, a także innych pracowników Spółki do przyjęcia proaktywnej postawy przyczyniającej się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

§2.
[opis stałych składników wynagrodzenia]

1. Wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu powołania do Zarządu wypłacane jest comiesięcznie na warunkach ustalonych w formie uchwały Rady Nadzorczej zgodnie z aktualnie obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu umowy o pracę zawartej ze Spółką wypłacane jest comiesięcznie na warunkach ustalonych w formie uchwały Rady Nadzorczej oraz umowy o pracę zgodnie z aktualnie obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.
3. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do Rady Nadzorczej wypłacane jest comiesięcznie na warunkach ustalonych w formie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zgodnie z aktualnie obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do Komitetu Audytu lub innego stałego komitetu utworzonego na podstawie obowiązującego Regulaminu Rady Nadzorczej wypłacane jest comiesięcznie na warunkach ustalonych w formie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zgodnie z aktualnie obowiązującą Polityką Wynagrodzeń w przypadku powołania Członka Rady Nadzorczej do Komitetu Audytu lub innego stałego komitetu.

5. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu wyboru na Przewodniczącego bądź Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej wypłacane jest comiesięcznie na warunkach ustalonych w formie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń w przypadku wyboru na Przewodniczącego i odpowiednio Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej.
6. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie z tytułu powołania do Rady Nadzorczej niezależnie od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej, w których w danym miesiącu uczestniczył.
7. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie z tytułu powołania do Komitetu Audytu lub innego stałego komitetu utworzonego na podstawie obowiązującego Regulaminu Rady Nadzorczej niezależnie od ilości posiedzeń Komitetu Audytu lub odpowiednio innego komitetu utworzonego na podstawie Regulaminu Rady Nadzorczej, w których w danym miesiącu uczestniczył.
8. Wysokość wynagrodzenia o charakterze stałym Członka Zarządu jest określana przy uwzględnieniu następujących kryteriów:
   a) kryterium osiąganych wyników (w wysokości zysku netto za poprzedni rok obrotowy oraz wskaźnika EBITDA za poprzedni rok obrotowy),
   b) kryterium poziomu odpowiedzialności (ryzyka) związanego z wykonywaną pracą,
   c) kryterium poziomu kompetencji,
   d) kryterium zakresu obowiązków,
   e) kryterium dotychczasowego doświadczenia,
   f) kryterium poziomu wynagrodzeń obowiązujących w Spółce dla pracowników nie będących Członkami Zarządu.
9. Wysokość wynagrodzenia o charakterze stałym Członka Rady Nadzorczej jest określana przy uwzględnieniu następujących kryteriów:
   a) kryterium udziału w Komitecie Audytu,
   b) kryterium udziału w innych komitetach przewidzianych przez Regulamin Rady Nadzorczej,
   c) kryterium rodzaju zajmowanego stanowiska w Radzie Nadzorczej,
   d) kryterium poziomu kompetencji,
   e) kryterium zakresu obowiązków,
   f) kryterium dotychczasowego doświadczenia,
   g) kryterium poziomu wynagrodzeń obowiązujących w Spółce dla pracowników nie będących Członkami Zarządu.
10. Kryteria oceny składników wynagrodzeń, wskazanych w § 2 ust. 8 lit. a) – e) powyżej oraz wskazanych odpowiednio w § 2 ust. 9 lit. a) - f) powyżej, będą stosowane na podstawie dokumentacji Spółki, w tym dokumentacji finansowej, obejmującej w szczególności:
    a) w przypadku kryteriów wskazanych w § 2 ust. 8 lit. a) – e) powyżej - (i) sprawozdanie finansowe Spółki oraz (ii) sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz (iii) badanie raportów oraz danych finansowych udostępnionych przez Spółkę;
    b) w przypadku kryteriów wskazanych w § 2 ust. 9 lit. a) - f) powyżej - sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki.
11. Kryterium oceny poziomu wynagrodzeń obowiązujących w Spółce dla pracowników Spółki nie będących Członkami Zarządu, o którym jest mowa w § 2 ust. 8 lit. f) oraz § 2 ust. 9 lit. g) powyżej, będzie oceniane na podstawie metodologii stosowanej przez firmy zajmujące się analizą rynku wynagrodzeń.

§2a.
[opis zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej]

1. Wynagrodzenie za Cele Zarządcze oraz Premia Dodatkowa stanowią wynagrodzenie zmienne (dalej łącznie jako: „**Wynagrodzenie Zmienne**").
2. Wynagrodzenie Zmienne dotyczy wynagrodzenia Członka Zarządu i jest stosowane wobec każdego Członka Zarządu indywidualnie na zasadach przewidzianych Polityką Wynagrodzeń.
3. Członkowi Rady Nadzorczej może być przyznane uchwałą Walnego Zgromadzenia Wynagrodzenie Zmienne w postaci Premii Dodatkowej jedynie w sytuacji ogłoszenia opcji strategicznej odnoszącej się do wieloletniej strategii rozwoju Spółki przy spełnieniu przez Spółkę Celów Zarządczych.
4. Przyznanie danemu Członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego (zarówno Wynagrodzenia za Cele Zarządcze jak i Premii Dodatkowej) oraz wysokość takiego Wynagrodzenia Zmiennego są

uzależnione od spełnienia przez danego Członka Zarządu warunków dotyczących realizacji wyznaczonych celów zarządczych (powyżej i dalej jako: „**Cele Zarządcze**").

5. Katalog Celów Zarządczych zawiera:
   a) osiągnięcie przez Spółkę zysku netto na poziomie określonym przez Radę Nadzorczą na dany rok obrotowy;
   b) osiągnięcie przez Spółkę wyniku EBITDA na poziomie określonym przez Radę Nadzorczą na dany rok obrotowy;
   c) osiągnięcie przez Spółkę innych wyników finansowych lub niefinansowych wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej;
   d) realizacja określonych projektów i programów, w tym realizacja etapów wieloletniej strategii Spółki oraz całej wieloletniej strategii Spółki nie związanych tylko wyłącznie z bieżącym rokiem obrotowym.
6. Rada Nadzorcza ustala Cele Zarządcze na dany rok obrotowy do dnia 28 lutego tego roku obrotowego, jak również może określić Cele Zarządcze niezwiązane lub nieograniczone tylko do jednego roku obrotowego. W przypadku nieokreślenia Celów Zarządczych do dnia 28 lutego odnośnie danego roku obrotowego będą obowiązywały Cele Zarządcze za poprzedni rok obrotowy Spółki.
7. Niniejszym upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu, w ten sposób, że Rada Nadzorcza będzie upoważniona w granicach przewidzianych Polityką Wynagrodzeń do określenia w odrębnej uchwale:
   a) konkretnych wyników zysku netto oraz wyników EBITDA, które miałyby zostać osiągnięte w danym roku obrotowym wraz ze wskazaniem sposobu wyliczenia tych wyników finansowych (kryteria finansowe) oraz parametrów, wedle których zostanie obliczona wysokość Wynagrodzenia za Cele Zarządcze za dany rok obrotowy, przy czym parametry mające służyć określeniu wysokości Wynagrodzenia za Cele Zarządcze mogą zostać określone widełkowo;
   b) konkretnych innych parametrów finansowych obok lub zamiast wyników wymienionych w § 2a ust. 7 lit. a) powyżej, wraz ze wskazaniem sposobu ich wyliczenia (także kryteria finansowe) oraz parametrów, wedle których zostanie obliczona wysokość Wynagrodzenia za Cele Zarządcze za dany rok obrotowy, przy czym parametry mające służyć określeniu wysokości Wynagrodzenia za Cele Zarządcze mogą zostać określone widełkowo;
   c) konkretnych wyników niefinansowych, od spełnienia których będzie uzależniona realizacja Celów Zarządczych wraz ze wskazaniem jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów, które Rada Nadzorcza uzna za wskazane z uwagi na sytuację Spółki, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania:
      (i) interesów społecznych,
      (ii) przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska,
      (iii) podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
   d) konkretnych projektów i programów strategicznych dla Spółki.
8. W razie spełnienia Celów Zarządczych, określonych uchwałą Rady Nadzorczej, o której jest mowa w § 2a ust. 7 powyżej, Rada Nadzorcza przyzna Wynagrodzenie za Cele Zarządcze danemu Członkowi Zarządu na podstawie odrębnej uchwały Rady Nadzorczej.
9. W razie spełnienia Celów Zarządczych, określonych uchwałą Rady Nadzorczej, o której jest mowa w § 2a ust. 7 powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać danemu Członkowi Zarządu zarówno Wynagrodzenie za Cele Zarządcze, jak i Premię Dodatkową. Także w tym przypadku wysokość przyznanej Premii Dodatkowej zależy od uznania Rady Nadzorczej, przy czym może to nastąpić jedynie zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.
10. Jeżeli dojdzie do wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie trwania roku obrotowego, za który miało być przyznane Wynagrodzenie Zmienne (zarówno Wynagrodzenie za Cele Zarządcze jak i Premia Dodatkowa) zgodnie z postanowieniami niniejszego § 2a na skutek odwołania Członka Zarządu z Zarządu lub jego rezygnacji (ale nie na skutek jego śmierci), Rada Nadzorcza może przyznać takiemu Członkowi Zarządu Wynagrodzenie Zmienne (zarówno Wynagrodzenie za Cele Zarządcze, jak i Premię Dodatkową). W takim przypadku Wynagrodzenie za Cele Zarządcze przyznane danemu Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy liczone jest proporcjonalnie od Wynagrodzenia za Cele Zarządcze, jaka byłaby mu przyznana w razie sprawowania mandatu Członka Zarządu przez cały rok obrotowy jako stosunek liczby dni, w których dany Członek Zarządu

sprawował mandat w danym roku obrotowym do liczby dni w całym roku obrotowym. Wynagrodzenie w postaci Premii Dodatkowej może być przyznane w wysokości pozostającej do uznania Rady Nadzorczej.

11. Wynagrodzenie Zmienne (zarówno Wynagrodzenie za Cele Zarządcze jak i Premia Dodatkowa), o którym jest mowa w § 2a ust. 10 powyżej, może jednak nie być przyznane, jeżeli do odwołania lub zawieszenia Członka Zarządu dojdzie z ważnych uzasadnionych powodów.
12. Kryteria oceny, wpływają na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki w ten sposób, że:
    a) w zakresie wyników finansowych – stanowią motywację dla Członków Zarządu do osiągania przez Spółkę możliwie najlepszych wyników finansowych;
    b) w zakresie parametrów niefinansowych – stanowią motywację dla Członków Zarządu do poprawy funkcjonowania Spółki w obszarach szczególnie wrażliwych, w tym związanych z ochroną środowiska oraz ładem korporacyjnym, ESG oraz przyczyniają się do stymulowania ciągłego rozwoju Spółki.
13. W celu określenia w jaki sposób kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, zostały spełnione, odnośnie Członków Zarządu będą stosowane następujące metody:
    a) w zakresie wyników finansowych – analiza dokonana przez Radę Nadzorczą sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz analiza innych dokumentów i wyjaśnień lub opinii pozyskanych przez Radę Nadzorczą;
    b) w zakresie wyników niefinansowych – analiza dokonana przez Radę Nadzorczą sprawozdań Zarządu za dany rok obrotowy oraz analiza innych dokumentów i wyjaśnień lub opinii pozyskanych przez Radę Nadzorczą, w tym w szczególności dokumentów przygotowanych przez Zarząd opisujących realizację danego Celu Zarządczego.
14. W celu określenia w jaki sposób kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, zostały spełnione, odnośnie Członków Rady Nadzorczej będą stosowane następujące metody:
    a) w zakresie wyników finansowych – analiza dokonana przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz analiza innych dokumentów i wyjaśnień lub opinii pozyskanych przez Walne Zgromadzenie;
    b) w zakresie wyników niefinansowych – analiza dokonana przez Walne Zgromadzenie sprawozdań Zarządu i Rady Nadzorczej za dany rok obrotowy oraz analiza innych dokumentów i wyjaśnień lub opinii pozyskanych przez Walne Zgromadzenie.
15. Płatność Wynagrodzenia Zmiennego dla Członka Zarządu (zarówno Wynagrodzenia za Cele Zarządcze jak i Premii Dodatkowej) nastąpi jednorazowo w terminie ustalonym w uchwale Rady Nadzorczej, jednak nie dłuższym niż 14 dni od daty podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o przyznaniu danemu Członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego.
16. Płatność Wynagrodzenia Zmiennego dla Członka Rady Nadzorczej nastąpi jednorazowo w terminie ustalonym w uchwale Walnego Zgromadzenia, jednak nie dłuższym niż 14 dni od daty podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały o przyznaniu danemu Członkowi Rady Nadzorczej Wynagrodzenia Zmiennego.
17. Spółka nie przewiduje odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w razie jego przyznania.
18. Spółka nie przewiduje zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego w razie jego wypłacenia, chyba że co innego będzie wynikało z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 2b
[opis innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych]

1. Świadczenia dodatkowe w rozumieniu § 1 ust. 4 lit. a) powyżej, wynikające ze stosunku pracy wypłacane są Członkom Zarządu na zasadach wynikających z właściwych przepisów, w których świadczenia te zostały uregulowane. W szczególności na zasadach wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
2. Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania przez Spółkę umowy o pracę z Członkiem Zarządu lub innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką, w rozumieniu § 1 ust. 4 lit. b) powyżej, przysługuje na mocy niniejszej Polityki po spełnieniu przesłanek wynikających z właściwych przepisów lub postanowień umownych w zakresie danego stosunku prawnego i podlega wypłacie w

wysokości z nich wynikającej. Powstanie prawa do odprawy ani obowiązek jej wypłaty nie zależą od uznania ani odrębnej decyzji Rady Nadzorczej. Spełnienie się/ zaistnienie sytuacji wymagającej przyznania odprawy, wysokość świadczenia oraz termin jego wypłaty będą potwierdzane uchwałą Rady Nadzorczej.

3. Świadczenie pieniężne z tytułu odwołania z funkcji Członka Zarządu przed upływem kadencji, o którym mowa w § 1 ust. 4 lit. c) powyżej, przysługuje na mocy niniejszej Polityki i podlega wypłacie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu, które byłoby otrzymywane przez danego Członka Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej określającej wysokość wynagrodzenia z tytułu powołania, za okres od dnia odwołania do dnia upływu kadencji, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Powstanie prawa do tego świadczenia ani obowiązek jego wypłaty nie zależą od uznania ani odrębnej decyzji Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej potwierdza jedynie spełnienie/ zaistnienie sytuacji wymagającej przyznania świadczenia, wysokość świadczenia oraz termin jego wypłaty. Świadczenie nie przysługuje jednak, jeżeli w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia odwołania z Zarządu Spółki dany Członek Zarządu zostanie ponownie powołany do Zarządu Spółki na nową kadencję.
4. Członkowie Zarządu oraz odpowiednio Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pakietem prywatnej opieki medycznej, stanowiącym inne świadczenie niepieniężne.
5. Członkowie Zarządu oraz odpowiednio Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać do korzystania, jako inne świadczenie niepieniężne, samochody służbowe dla ułatwienia wykonywania obowiązków na rzecz Spółki (a także dla celów osobistych), przy czym Spółka zapewnia także świadczenie i pokrycie kosztów paliwa, ubezpieczenia i eksploatacji.
6. Członkowie Zarządu oraz odpowiednio Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać do korzystania, jako inne świadczenie niepieniężne, niezbędne do pracy narzędzia, jak telefon czy komputer służbowy dla ułatwienia wykonywania obowiązków na rzecz Spółki (także dla celów osobistych), przy czym Spółka zapewnia także świadczenie i pokrycie kosztów usług telekomunikacyjnych.
7. Świadczenia niepieniężne, o których mowa w § 2b ust. 4–6 powyżej, są przyznawane dla ułatwienia wykonywania obowiązków na rzecz Spółki na zasadach ustalonych zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń:
   a) uchwałą Rady Nadzorczej – w odniesieniu do Członka Zarządu oraz
   b) uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki – w odniesieniu do Członka Rady Nadzorczej.

§3.
[wzajemne proporcje składników wynagrodzenia]

1. Stałe składniki wynagrodzenia Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej, nie są ze sobą powiązane i mają stałą wartość.
2. W przypadku wynagrodzeń na rzecz Członka Zarządu, łączna wysokość Wynagrodzenia za Cele Zarządcze i Premii Dodatkowej, nie może przekroczyć 4 krotności rocznego wynagrodzenia stałego.
3. W przypadku Premii Dodatkowej na rzecz Członka Rady Nadzorczej jej wysokość nie może przekroczyć 25-krotności rocznego wynagrodzenia stałego.

§4.
[wpływ warunków pracy i płacy pracowników Spółki na ustanowienie polityki wynagrodzeń]

1. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż Członek Zarządu i Członek Rady Nadzorczej, zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń w ten sposób, że kryteria ogólne mające zastosowanie przy ustalaniu warunków pracy i płacy tych pracowników Spółki stanowią również kryterium mające wpływ na kształtowanie wynagrodzeń Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej.

§5.

[kadencje Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej a także okresy obowiązywania zawartych umów]

1. Wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni są obecnie w Spółce na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.
2. Umowy o pracę, o których mowa w ust.1 powyżej, mogą zostać wypowiedziane w każdym czasie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.
3. Członek Zarządu jest powoływany na pięcioletnią kadencję.
4. Mandat Członka Zarządu wygasa najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu, a ponadto również wskutek jego śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Zarządu.
5. Każdy z Członków Zarządu może zostać odwołany przez Radę Nadzorczą na zasadach przewidzianych przepisami prawa lub statutem Spółki.
6. (uchylony)
7. Członek Zarządu może zostać odwołany w każdym czasie uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
8. Członek Rady Nadzorczej jest powoływany na pięcioletnią kadencję.
9. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej, a ponadto również wskutek jego śmierci, rezygnacji lub odwołania ze składu Rady Nadzorczej.
10. Członek Rady Nadzorczej może zostać odwołany w każdym czasie uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
11. Spółka nie zawiera z Członkiem Rady Nadzorczej odrębnej umowy.

§6.
[opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur]

1. Członek Zarządu może uczestniczyć w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych na zasadach wynikających z ustawy.
2. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje tworzenia programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członka Rady Nadzorczej.

§7.
[opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń]

1. Tworzenie Polityki Wynagrodzeń poprzedzała analiza sposobu, w jaki Polityka Wynagrodzeń może przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Polityka Wynagrodzeń, po przeprowadzonej analizie, o której jest mowa w ust.§ 7 ust. 1 powyżej, została przyjęta uchwałą Zarządu.
3. Rada Nadzorcza, po przeprowadzonej analizie, o której jest mowa w ust.§ 7 ust. 1 powyżej, zaopiniowała Politykę Wynagrodzeń.
4. Analiza, o której mowa w ust. 1 powyżej, obejmowała w szczególności:
   a) badanie sprawozdań finansowych Spółki z ostatnich pięciu lat pod kątem osiąganych przez Spółkę wyników, realizacji strategii biznesowej oraz stabilności notowanych rezultatów finansowych;
   b) badanie sprawozdań Zarządu z działalności Spółki z ostatnich pięciu lat pod kątem realizacji strategii biznesowej oraz realizowania strategii rozwoju;
   c) badanie wynagrodzeń wewnątrz Spółki pod kątem spójności systemu wynagrodzeń oraz efektywności kryteriów ustalania wynagrodzeń pracowników Spółki;
   d) badanie protokołów Walnych Zgromadzeń Spółki z ostatnich pięciu lat pod kątem udzielonych absolutoriów danemu Członkowi Zarządu oraz odpowiednio Członkowi Rady Nadzorczej z obowiązków wykonanych w tych latach.

5. Proces tworzenia Polityki Wynagrodzeń obejmuje również analizę:
   a) zakresu obowiązków danego Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej wynikających z tytułu powołania do organów, zawartych ze Spółką umów oraz działalności na rzecz Spółki;
   b) osiągania przez Spółkę celów biznesowych w poprzednich latach działalności;
   c) poziomu odpowiedzialności danego Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej związanego z wykonywanymi zadaniami.
6. Proces wdrożenia Polityki Wynagrodzeń obejmuje w szczególności:
   a) analizę warunków umów zawartych przez Spółkę z danym Członkiem Zarządu pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń;
   b) analizę warunków wynagrodzenia danego Członka Zarządu otrzymywanego z tytułu powołania do Zarządu pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń;
   c) analizę warunków wynagrodzenia danego Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń;
   d) analizę warunków wynagrodzenia danego Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do Komitetu Audytu lub innych stałych komitetów utworzonych na podstawie Regulaminu Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń;
   e) analizę warunków wynagrodzenia danego Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania na Przewodniczącego bądź Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń;
   f) analizę warunków każdej umowy, która ma być zawierana przez Spółkę z danym Członkiem Zarządu pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń.
7. Proces przeglądu Polityki Wynagrodzeń obejmuje w szczególności przegląd zasad ustalania wynagrodzeń każdego Członka Zarządu oraz każdego Członka Rady Nadzorczej w toku przygotowywania corocznych sprawozdań przez Radę Nadzorczą na podstawie art. 90g Ustawy oraz weryfikację zgodności zasad wynagradzania z przyjętą Polityką Wynagrodzeń.

§8.
[środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń oraz zarządzanie konfliktami interesów]

1. Przez konflikt interesów należy rozumieć okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy wymogami stosowania Polityki Wynagrodzeń, a interesem Członka Zarządu lub odpowiednio Członka Rady Nadzorczej.
2. Unikanie konfliktu interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką Wynagrodzeń opiera się na podziale kompetencyjnym przewidzianym w art. 378 oraz art. 392 KSH.
3. W celu unikania konfliktów interesów związanych ze stosowaniem Polityki Wynagrodzeń przyjmuje się następujące środki ostrożności:
   a) każda umowa pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu lub odpowiednio Członkiem Rady Nadzorczej jest analizowana pod kątem wystąpienia konfliktu interesów związanego ze stosowaniem Polityki Wynagrodzeń;
   b) Członek Zarządu jest zobowiązany ponadto do ujawnienia sprzeczności interesów na zasadach określonych w art. 377 KSH;
   c) Członek Rady Nadzorczej jest zobowiązany do ujawniania sprzeczności interesów na zasadach określonych w art. 388 § 5 w związku z art. 377 KSH.
4. W sytuacji wystąpienia konfliktu interesów przyjmuje się następujące zasady zarządzania konfliktem:
   a) w sytuacji zidentyfikowania konfliktu interesów Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym o ewentualnym odstąpieniu przez Spółkę od zamiaru dokonania planowanej czynności, z którą związany jest potencjalny konflikt interesów lub zmianie warunków jej rozwiązania w sposób umożliwiający rozwiązanie konfliktu interesów;
   b) w sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Członka Zarządu Spółki jest on bezwzględnie zobowiązany do wstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu sprawy objętej konfliktem;
   c) w przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy Członka Rady Nadzorczej Spółki, Członek Rady Nadzorczej objęty konfliktem interesów powstrzymuje się od udziału w rozstrzyganiu sprawy

objętej konfliktem i nie bierze udziału w nadzorowaniu Zarządu w procesie zarządzania konfliktem interesów.

5. Rada Nadzorcza nadzoruje Zarząd w procesie zarządzania konfliktem interesów.

§9.
[sposób w jaki Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do wyznaczonych celów]

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej w ten sposób, że:
   a) przyjęte w Polityce Wynagrodzeń warunki wynagradzania Członka Zarządu są powiązane z osiąganiem przez Spółkę celów związanych z realizacją strategii biznesowej Spółki, w tym wieloletniej strategii Spółki, co zapewnia motywację do efektywnego realizowania przyjętej strategii biznesowej;
   b) wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej powiązano z ich dodatkową aktywnością w stałych komitetach utworzonych na podstawie Regulaminu Rady Nadzorczej, co motywuje Członka Rady Nadzorczej do podejmowania aktywności sprzyjających efektywnej realizacji strategii biznesowej Spółki, a w zakresie możliwej Premii Dodatkowej dla Członka Rady Nadzorczej powiązano z osiąganiem przez Spółkę celów związanych z realizacją strategii biznesowej Spółki w tym wieloletniej strategii Spółki, co zapewnia motywację do efektywnego realizowania przyjętej strategii biznesowej.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji długoterminowych interesów Spółki w ten sposób, że motywują Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej do efektywnej realizacji strategii biznesowej Spółki oraz pracy nad zapewnieniem wzrostu zysku netto oraz wyniku EBITDA Spółki i innych wyników finansowych. Przyjęte rozwiązania przyczyniają się do stymulowania ciągłego rozwoju Spółki, co zapewnia realizację jej długoterminowych interesów.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do zapewnienia stabilności Spółki w ten sposób, że:
   a) kryteria wynagradzania Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej przyczyniają się do stymulowania ciągłego rozwoju Spółki, co sprzyja zapewnieniu stabilności;
   b) kryteria wynagradzania motywują do realizacji strategii biznesowej, w tym wieloletniej strategii Spółki, co zapewnia stabilny rozwój Spółki w oparciu o planowanie strategiczne;
   c) kryteria wynagradzania zapewniają odpowiedni poziom motywacji Członka Zarządu oraz odpowiednio Członka Rady Nadzorczej, co przyczynia się do utrzymania w Spółce osób odpowiedzialnych za jej dobre wyniki w poprzednich latach.

§10.
[opis istotnych zmian Polityki Wynagrodzeń]

1. W stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń przyjętej uchwałą nr 5 Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 listopada 2024 r. zostały wprowadzone następujące istotne zmiany:
   a) w § 1 ust. 4 wprowadzono sformułowanie że Członkowi Zarządu, poza stałymi składnikami wynagrodzenia i zmiennymi składnikami wynagrodzenia, przysługują (zamiast sformułowania że mogą być przyznane) określone świadczenia pieniężne i niepieniężne, tj. świadczenia dodatkowe wynikające ze stosunku pracy lub innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką, odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez Spółkę lub innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką, świadczenie pieniężne z tytułu odwołania z funkcji Członka Zarządu przed upływem kadencji, pakiet prywatnej opieki medycznej, samochód służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów paliwa, ubezpieczenia i eksploatacji lub ekwiwalent pieniężny, niezbędne do pracy narzędzia, jak telefon czy komputer służbowy wraz z zapewnieniem i pokryciem kosztów usług telekomunikacyjnych; dopuszczono przy czym sytuację przyznania ekwiwalentu pieniężnego w wysokości odpowiadającej miesięcznemu kosztowi eksploatacji, ponoszonemu przez Spółkę w związku z korzystaniem przez Członka Zarządu z samochodu służbowego w sytuacji gdy Spółka nie udostępni w danym miesiącu Członkowi Zarządu samochodu służbowego;

b) w § 2a ust. 6 zmieniono datę ustalania przez Radę Nadzorczą Celów Zarządczych na dany rok obrotowy na 28 lutego (zamiast 31 stycznia) danego roku obrotowego;
c) w § 2a ust. 10 doprecyzowano sposób wyliczenia wynagrodzenia za Cele Zarządcze w sytuacji, jeżeli dojdzie do wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie trwania roku obrotowego, za który miało być przyznane Wynagrodzenie za Cele Zarządcze, na skutek odwołania Członka Zarządu z Zarządu lub jego rezygnacji (ale nie na skutek jego śmierci);
d) w § 2a ust. 13 lit b) uzupełniono, że w celu określenia w jaki sposób kryteria w zakresie wyników niefinansowych jako Celów Zarządczych zostały spełnione, odnośnie Członków Zarządu przy metodzie polegającej na analizie innych dokumentów i wyjaśnień lub opinii pozyskanych przez Radę Nadzorczą, w szczególności analizie zostaną poddane dokumenty przygotowane przez Zarząd opisujące realizację danego Celu Zarządczego;
e) w § 2b ust. 2 dookreślono, że odprawa pieniężna przysługuje Członkowi Zarządu także z tytułu rozwiązania przez Spółkę innego stosunku łączącego Członka Zarządu ze Spółką (a nie tylko z tytułu rozwiązania umowy o pracę) na mocy Polityki Wynagrodzeń i po spełnieniu przesłanek wynikających z właściwych przepisów lub postanowień umownych w zakresie danego stosunku prawnego i podlega wypłacie w wysokości z nich wynikającej. Dodano, że powstanie prawa do odprawy ani obowiązek jej wypłaty nie zależą od uznania ani odrębnej decyzji Rady Nadzorczej, zaś spełnienie się/ zaistnienie sytuacji wymagającej przyznania odprawy, wysokość świadczenia oraz termin jego wypłaty będą potwierdzane uchwałą Rady Nadzorczej;
f) w § 2b ust. 3 dookreślono, że świadczenie pieniężne z tytułu odwołania z funkcji Członka Zarządu przed upływem kadencji, przysługuje na mocy Polityki Wynagrodzeń. Dodano, że powstanie prawa do tego świadczenia ani obowiązek jego wypłaty nie zależą od uznania ani odrębnej decyzji Rady Nadzorczej, zaś uchwała Rady Nadzorczej potwierdza jedynie spełnienie/ zaistnienie sytuacji wymagającej przyznania świadczenia, wysokość świadczenia oraz termin jego wypłaty;
g) w § 2b ust. 7 wskazano, że wśród świadczeń niepieniężnych, przyznawanych uchwałą Rady Nadzorczej dla ułatwienia wykonywania obowiązków na rzecz Spółki– w odniesieniu do Członka Zarządu nie ma właśnie świadczenia pieniężnego z tytułu odwołania z funkcji Członka Zarządu przed upływem kadencji, gdyż ono przysługuje na mocy Polityki Wynagrodzeń i nie wymaga decyzji Rady Nadzorczej.

2. Zgodnie z treścią art. 90d ust. 6 Ustawy uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki opiniujące dotychczasowe sprawozdania o wynagrodzeniach zostały uwzględnione w Polityce Wynagrodzeń w ten sposób, że wprowadzanie istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń zostało poprzedzone analizą treści tych uchwał.

§11.
[postanowienia końcowe]

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały."

3. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia."

Uzasadnienie:

Zarząd Spółki dostrzegł w toku praktyki funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń konieczność dokonania doprecyzowania niektórych postanowień, w tym celem rozwiązania wątpliwości interpretacyjnych i przyjął projektowane zmiany w dokumencie uchwałą nr 02/10/2026 z 28 października 2026 r.

Rada Nadzorcza jest w trakcie opiniowania tych zmian. Po otrzymaniu opinii Rady Nadzorczej zostanie przedłożona akcjonariuszom.

„Uchwała nr 7
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie przyjęcia Polityki Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej KGL S.A

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia na podstawie art. 90gd 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 (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.) **przyjąć** Politykę Równowagi Płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej KGL S.A w następującym brzmieniu:

„POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ZARZĄDZIE I RADZIE NADZORCZEJ KGL S.A.

Preambuła

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie (dalej: „Spółka"), działając w celu zapewnienia wysokich standardów ładu korporacyjnego, przejrzystości procesów wyboru kadr oraz równego traktowania, przyjmuje niniejszą Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej KGL S.A. (dalej: „Polityka"). Niniejszy dokument wdrożony zostaje na podstawie art. 90gd 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 2025 r. poz. 592 z późn. zm.) i zastępuje dotychczasową Politykę Różnorodności Zarządu i Rady Nadzorczej KGL S.A. przyjętą w dniu 26 lipca 2021 r.

§ 1. Cel i zakres stosowania Polityki

1. Celem Polityki jest określenie wiążących zasad mających na celu zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w organach Spółki, wprowadzenie przejrzystych, obiektywnych i neutralnych płciowo procedur doboru kandydatów oraz wspieranie rozwoju zawodowego kadr wewnętrznych.

2. Politykę stosuje się do procesów poszukiwania, zgłaszania, opiniowania, oceny, powoływania oraz planowania sukcesji na stanowiska członków Zarządu Spółki oraz członków Rady Nadzorczej Spółki.

§ 2. Definicje

Na potrzeby niniejszej Polityki przyjmuje się następujące definicje:

1. Organy Spółki – oznacza Zarząd KGL S.A. oraz Radę Nadzorczą KGL S.A.

2. Płeć -oznacza płeć biologiczną i prawną (metrykalną) człowieka, odzwierciedloną w zapisach aktu stanu cywilnego oraz powszechnego systemu ewidencji ludności (PESEL), stwierdzoną w oficjalnym dokumencie tożsamości (dowodzie osobistym lub paszporcie). Na potrzeby niniejszej Polityki, ocena przynależności do danej płci oraz weryfikacja wskaźników równowagi płci następuje wyłącznie na podstawie oficjalnych danych metrykalnych, o których mowa w niniejszej definicji.

3. Płeć niedostatecznie reprezentowana – oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki.

4. Cel Równowagi Płci (Cel Ustawowy) – oznacza stan, w którym spełnione są łącznie następujące warunki:

a) Łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% ogólnej liczby stanowisk w tych organach;

b) Osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki (Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej).

5. Zakaz Dyskryminacji Odwróconej – oznacza zasadę gwarantującą, że wprowadzane mechanizmy wspierania płci niedostatecznie reprezentowanej nie mogą prowadzić do bezprawnego ograniczenia praw,

wykluczenia lub gorszego traktowania osób płci większościowej na jakimkolwiek etapie rozwoju zawodowego, szkoleń czy rekrutacji.

6. Kwalifikacje Równorzędne – oznaczają sytuację, w której po dokonaniu oceny porównawczej kandydatów biorących udział w procedurze doboru do Organów Spółki nie jest możliwe racjonalne i obiektywne wykazanie przewagi kwalifikacyjnej jednego kandydata nad drugim z punktu widzenia wymagań merytorycznych stawianych na danym stanowisku oraz potrzeb Spółki.

7. 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 (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.).

§ 3. Zasady ogólne i kryteria doboru kandydatów

1. Dobór osób na stanowiska w Organach Spółki opiera się na kryteriach merytorycznych, kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym, wiedzy branżowej oraz nienagannej reputacji, z zachowaniem zasad równego traktowania i braku dyskryminacji ze względu na płeć.

2. Kryteria doboru kandydatów do Organów Spółki wyznacza się przed rozpoczęciem procesu doboru:

a) Dla członków Zarządu – kryteria wyznacza Rada Nadzorcza przed rozpoczęciem rekrutacji lub procedury wyboru;

b) Dla członków Rady Nadzorczej – ramowe kryteria doboru wynikają z niniejszej Polityki przyjętej przez Walne Zgromadzenie, a ich doprecyzowanie (profil kompetencyjny) na potrzeby danego wyboru może zostać sporządzone przez Radę Nadzorczą lub Zarząd i opublikowane w materiałach przygotowanych dla akcjonariuszy i przekazanych przed zwołanym Walnym Zgromadzeniem.

3. Walne Zgromadzenie definiuje z góry uniwersalne, obiektywne, merytoryczne i neutralne płciowo ramowe kryteria doboru kandydatek i kandydatów na członków Rady Nadzorczej Spółki, obejmujące:

a) Wykształcenie i wiedzę specjalistyczną: posiadanie wiedzy niezbędnej do sprawowania nadzoru, w szczególności wykształcenia branżowego z zakresu profilu działalności Spółki, finansów, rachunkowości, prawa gospodarczego, zarządzania lub zrównoważonego rozwoju;

b) Doświadczenie zawodowe: udokumentowane doświadczenie na stanowiskach kierowniczych, eksperckich lub w organach innych podmiotów gospodarczych, pozwalające na należytą ocenę i nadzór nad działalnością Spółki;

c) Nienaganną reputację zawodową i postawę etyczną: posiadanie nieposzlakowanej opinii oraz rękojmi należytego wykonywania obowiązków członka organu nadzorczego;

d) Dyspozycyjność i brak konfliktu interesów: brak przeciwwskazań prawnych i korporacyjnych do pełnienia funkcji, możliwość poświęcenia niezbędnego czasu na realizację zadań oraz brak konfliktu interesów z działalnością Spółki.

4. Wynagrodzenia członków Organów Spółki ustalane są wyłącznie w oparciu o kryteria merytoryczne i zakres odpowiedzialności, zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGL S.A., z bezwzględnym poszanowaniem zasady równej płacy za pracę o równej wartości.

5. Brak obniżania wymagań kwalifikacyjnych: Wszelkie działania i mechanizmy podejmowane na rzecz zapewnienia równowagi płci nie mogą prowadzić do obniżenia kryteriów oraz wymagań kwalifikacyjnych, kompetencyjnych i merytorycznych stawianych kandydatom na stanowiska w Organach Spółki.

§ 4. Zasada pierwszeństwa oraz zasady wskazywania kandydatów

1. W procesie doboru na stanowisko w Organie Spółki, w przypadku, gdy ocena porównawcza kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji kandydatów przeciwnej płci wykaże ich równorzędność, pierwszeństwo w powołaniu przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej (zgodnie z art. 90ge ust. 3 Ustawy).

2. Od zasady pierwszeństwa, o której mowa w ust. 1, można odstąpić wyłącznie wtedy, gdy za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne, obiektywne i niedyskryminacyjne zasady dotyczące różnorodności (np. ochrona osób z niepełnosprawnościami lub w wieku 50+). Każdy przypadek odstąpienia wymaga pisemnego uzasadnienia i udokumentowania w karcie oceny.

3. Zawieszenie procedur po osiągnięciu Celu Ustawowego: Zgodnie z art. 90gh Ustawy, w okresach, w których Spółka osiąga Cel Równowagi Płci (określony w § 2 pkt 4 niniejszej Polityki), do procesów wyboru członków Organów Spółki nie stosuje się szczególnych procedur określonych w art. 90ge–90gg Ustawy (w tym zasady pierwszeństwa oraz szczególnych obowiązków informacyjnych wobec odrzuconych kandydatów).

4. Zasada pojedynczej kandydatury: W przypadku, gdy w danym procesie wyboru zgłoszona zostanie tylko jedna kandydatura na wolne stanowisko w Organie Spółki, brak jest możliwości przeprowadzenia oceny porównawczej kandydatów przeciwnej płci. Przedłożenie pojedynczej kandydatury nie wstrzymuje procesu wyboru ani nie stanowi naruszenia procedur doboru określonych w niniejszej Polityce.5. Uprawnieni do zgłaszania kandydatów na członków Organów Spółki (Rada Nadzorcza, Akcjonariusze) powinni dążyć do zapewnienia obecności przedstawicieli obu płci wśród zgłaszanych kandydatur.

6. Zarząd Spółki, kierując do akcjonariuszy materiały przed Walnym Zgromadzeniem, przedstawia rekomendacje uwzględniające potrzebę osiągnięcia lub utrzymania Celu Równowagi Płci.

§ 5. Przejrzystość, dokumentowanie i prawa kandydatów

1. Przebieg każdego procesu doboru, selekcji oraz oceny porównawczej kandydatów podlega obowiązkowemu dokumentowaniu według standardu określonego w Załączniku nr 1 do Polityki.

2. Kandydat w procesie wyboru ma prawo wystąpić do Spółki z pisemnym wnioskiem o udostępnienie informacji o zastosowanych kryteriach doboru kandydatów, wynikach oceny porównawczej wraz z jej uzasadnieniem oraz – w przypadku odstąpienia od zasady pierwszeństwa – przyczynach odstąpienia i kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko. Spółka udziela odpowiedzi na piśmie lub w formie elektronicznej w terminie wskazanym w przepisach prawa. W przypadku wystąpienia przez kandydata z wnioskiem o udzielenie informacji o wynikach oceny i kwalifikacjach kandydata wybranego, Spółka przekazuje te dane w formie zanonimizowanej lub zagregowanej, w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony danych osobowych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.
3.Zgłoszenia kandydatów przez akcjonariuszy na Walnym Zgromadzeniu: W przypadku wyboru członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie, gdy zgłaszający akcjonariusz nie sporządzi pisemnego uzasadnienia wyboru danego kandydata, Spółka odnotowuje ten fakt w protokole z wyboru. W przypadku złożenia przez kandydata wniosku o udostępnienie informacji, Spółka udostępnia kandydatowi treść protokołu w zakresie dotyczącym jego zgłoszenia.
4. Dokumentacja z procesów doboru, w tym w szczególności Karty Oceny Kandydatów oraz protokoły z procedury wyboru, jest przechowywana przez Spółkę przez okres co najmniej 6 lat od dnia zakończenia danej procedury doboru, w sposób gwarantujący poufność i ochronę danych osobowych.

§ 6. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi a równowaga płci

1. Integracja z ogólną strategią HR: Spółka uznaje zasady równowagi płci, równego traktowania oraz inkluzywności za integralny element ogólnej Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR) KGL S.A. Aspekt zrównoważonej reprezentacji płci jest uwzględniany na wszystkich etapach cyklu życia pracownika w organizacji – od procesu rekrutacji, przez rozwój i awans zawodowy, aż po retencję i kształtowanie warunków pracy.
2. Główne filary strategii HR: Strategia zarządzania kapitałem ludzkim w Spólce wspiera realizację celu równowagi płci poprzez ogólne zasady równego dostępu i niedyskryminacji we wszystkich kluczowych obszarach personalnych, w tym w szczególności poprzez:
a) Obiektywizację procesów rekrutacji i selekcji na wszystkich szczeblach organizacyjnych;
b) Zapewnienie pracownikom obu płci równego dostępu do podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego;
c) Konsekwentną realizację zasady równej płacy za pracę o równej wartości (equal pay for equal work) oraz promowanie rozwiązań ułatwiających godzenie ról zawodowych i prywatnych (work-life balance);
d) Kształtowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, różnorodności oraz bezwzględnym braku akceptacji dla jakichkolwiek form dyskryminacji.
3. Monitoring wskaźników HR: W ramach realizacji strategii HR Spółka prowadzi regularną analizę struktury zatrudnienia pod kątem płci na poszczególnych szczeblach organizacyjnych, co pozwala na bieżąco monitorować poziom różnorodności w organizacji.

§ 7. Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

1. Równa Dostępność i Inkluzywność: Spółka tworzy i realizuje ramowe programy rozwoju kariery dla pracowników, które pozostają w pełni otwarte i dostępne dla obu płci – zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Programy te służą podnoszeniu kompetencji, budowaniu gotowości zawodowej oraz promowaniu różnorodności w organizacji.

2. Spółka zapewnia dostęp do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, szkoleń oraz inicjatyw rozwojowych w miarę posiadanych środków finansowych oraz w oparciu o uzasadnione potrzeby organizacyjne Spółki

3. Bezpośrednie Równe Traktowanie i Brak Dyskryminacji: Wszelkie inicjatywy rozwojowe i szkoleniowe opierają się na zasadach sprawiedliwego dostępu, obiektywizmu i przejrzystości. Niedopuszczalne jest różnicowanie praw lub dostępu do podnoszenia kwalifikacji ze względu na Płeć, wiek czy jakikolwiek inny czynnik dyskryminujący, w tym bezwzględnie przestrzega się zakazu dyskryminacji odwróconej.

4. Wsparcie Równowagi Praca-Życie i Rodzicielstwa: Spółka stosuje rozwiązania organizacyjne ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, dostępne na równych prawach dla pracownic i pracowników, zapobiegające dyskryminacji ze względu na stan rodzinny i rodzicielstwo.

§ 8. Sprawozdawczość i publikacja

1. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych i planowanych w celu realizacji Celu Równowagi Płci (zgodnie z art. 90gi Ustawy).

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Spółki i jest przekazywane właściwemu organowi administracji rządowej w terminie przewidzianym przepisami prawa powszechnie obowiązującego.

3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej niniejszą Politykę, coroczne sprawozdania oraz informację o obowiązujących regulacjach prawnych i sankcjach, określonych w art. 96e ust. 2 Ustawy.

§ 9. Postanowienia końcowe

1. Zarząd Spółki, przy wsparciu komórek ds. HR i Rady ESG, odpowiada za koordynację i wdrożenie postanowień Polityki. W przypadku wyboru członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie, czynności techniczno-organizacyjne związane z gromadzeniem zgłoszeń kandydatów, sporządzaniem i archiwizacją Kart Oceny oraz obsługą ewentualnych wniosków informacyjnych kandydatów wykonuje Zarząd Spółki za pośrednictwem właściwych komórek organizacyjnych Spółki.

2. Zarząd dokonuje corocznego przeglądu stosowania Polityki i przedstawia jego wyniki Radzie Nadzorczej wraz ze sprawozdaniem rocznym.

3. Polityka podlega okresowej aktualizacji przez Walne Zgromadzenie Spółki KGL S.A. nie rzadziej niż raz na dwa lata.

4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie KGL S.A.

ZAŁĄCZNIK NR 1 DO POLITYKI RÓWNOWAGI PŁCI KGL S.A.

Procedura zgłaszania, oceny i dokumentowania kandydatur do Organów KGL S.A.

1. **Określenie kryteriów doboru:**

a) **Dla wyboru członków Zarządu***: profil wymagań kompetencyjnych i kryteriów doboru sporządza Rada Nadzorcza przed rozpoczęciem procedury rekrutacji lub wyboru;*

b) **Dla wyboru członków Rady Nadzorczej***: ramowe kryteria doboru wynikają z niniejszej Polityki uchwalonej przez Walne Zgromadzenie, natomiast uszczegółowiony profil wymagań merytorycznych na dany wybór przygotowuje Zarząd lub Rada Nadzorcza i udostępnia go w materiałach dla akcjonariuszy przed zwołanym Walnym Zgromadzeniem.*).

2. Karta Oceny i Rekomendacji Kandydata: Dla każdego kandydata biorącego udział w procesie, sporządza się i archiwizuje Kartę Oceny według poniższego wzoru:

Obszar Dokumentowania	Zakres Informacji do Wypełnienia
Nazwa procesu i Organu	Wybór do Zarządu / Rady Nadzorczej KGL S.A., data rozpoczęcia
Dane Kandydata	Imię i nazwisko, źródło zgłoszenia (rekrutacja wewnętrzna N-1/N-2 / zewnętrzna / akcjonariusz)
Płeć Kandydata	Określenie czy kandydat należy do płci niedostatecznie reprezentowanej w KGL S.A.
Ocena spełnienia kryteriów	Wynik oceny kwalifikacji, doświadczenia branżowego i kompetencji zarządczych
Sprawdzenie Zakazu Dyskryminacji, w tym Zakazu Dyskryminacji Odwróconej	Potwierdzenie, że ocena opiera się wyłącznie na neutralnych i obiektywnych kryteriach merytorycznych bez uchybienia zakazowi dyskryminacji odwróconej
Ocena porównawcza i Zasada Pierwszeństwa	Czy stwierdzono równorzędność kwalifikacji i czy zastosowano zasadę pierwszeństwa z art. 90ge Ustawy? Uzasadnienie w przypadku wyboru kandydata płci przeciwnej.
Rekomendacja końcowa	Rekomendacja wyboru / odmowy wraz z podpisem osoby/organu oceniającego

2. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie postanawia, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.”

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 90gd 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 (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.) Walne Zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki
Spółka zobowiązana jest do przyjęcia polityki równowagi płci w organach spółki (Zarząd, Rada Nadzorcza) w terminie do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po dniu

wejścia w życie ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2026 r. poz. 1034).

Uchwała nr 8
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki
KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie
z dnia 10 grudnia 2026 roku
w sprawie przyznania Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Piotrowi Nadolskiemu wynagrodzenia z tytułu samodzielnego pełnienia czynności nadzorczych w postaci indywidualnego nadzoru nad realizacją procesu przeglądu opcji strategicznych

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, działając na podstawie art. 392 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, § 1 ust. 5 lit d) Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 - 2029 uchwalonej w dniu 10 grudnia 2026 r. przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, mając na względzie przedłożoną uchwałę Rady Nadzorczej Spółki nr …… oraz spełnienie kryteriów finansowych lub niefinansowych w związku z realizacją przez Spółkę wyznaczonych Celów Zarządczych, określa wynagrodzenie w postaci Premii Dodatkowej dla Członka Rady Nadzorczej Spółki Pana Piotra Nadolskiego z tytułu samodzielnego pełnienia czynności nadzorczych w postaci indywidualnego nadzoru nad realizacją procesu przeglądu opcji strategicznych w wysokości…… brutto, które będzie należne w przypadku spełnienia warunku określonego w ustępie 2 niniejszej uchwały. Walne Zgromadzenie potwierdza, iż wysokość Premii Dodatkowej nie przekracza 25-krotności rocznego wynagrodzenia stałego Pana Piotra Nadolskiego jako członka Rady Nadzorczej Spółki.
2. Wynagrodzenie w postaci Premii Dodatkowej dla Członka Rady Nadzorczej Spółki Pana Piotra Nadolskiego w wysokości określonej w ustępie 1 przysługiwać będzie w przypadku zakończenia procesu przeglądu opcji strategicznych skutkującego realizacją wybranej opcji, co Spółka zakomunikuje zgodnie z obowiązującymi ją przepisami w ramach publikacji odpowiedniego raportu bieżącego nie później niż do 30 czerwca 2027 r.
   W takiej sytuacji Rada Nadzorcza, przy zachowaniu wszelkich zobowiązań do zachowania poufności, przedłoży Walnemu Zgromadzeniu informacje o podejmowanych przez Pana Piotra Nadolskiego czynnościach nadzorczych oraz ich wynikach.
3. Wynagrodzenie wypłacone będzie nie wcześniej niż w dniu następującym po dniu, w którym zostaną dokonane wszystkie niezbędne czynności prawne związane z wybraną opcją strategiczną i nie później niż 14 dni po dokonaniu tych czynności.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie 1 niniejszej uchwały nie będzie przysługiwać Panu Piotrowi Nadolskiemu w przypadku:
   - wygaśnięcia mandatu Członka Rady Nadzorczej przed publikacją przez Spółkę zgodnie z obowiązującymi ją przepisami odpowiedniego raportu bieżącego w sprawie zakończenia procesu przeglądu opcji strategicznych skutkującego wyborem, a następnie realizacją wybranej opcji na skutek:
     a) rezygnacji złożonej przez Piotra Nadolskiego przed wyborem opcji strategicznej lub
     b) odwołania Pana Piotra Nadolskiego z funkcji Członka Rady Nadzorczej z przyczyn wymienionych w ust. 5 poniżej.
5. Wynagrodzenie wymienione w ustępie 1 niniejszej uchwały nie będzie przysługiwało Panu Piotrowi Nadolskiemu w przypadku odwołania z funkcji Członka Rady Nadzorczej przed wyborem opcji strategicznej z następujących powodów:

a) naruszenia przez Członka Rady Nadzorczej Piotra Nadolskiego obowiązującego go zakazu konkurencji, co zostanie stwierdzone w odpowiedniej uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki bądź

b) naruszenia przez Członka Rady Nadzorczej Piotra Nadolskiego klauzuli poufności, w zakresie istotnych informacji dotyczących działalności Spółki, a także klientów Spółki, procesu związanego z przeglądem opcji strategicznych, co zostanie stwierdzone w odpowiedniej uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki bądź

c) dopuszczenia się przez Członka Rady Nadzorczej Piotra Nadolskiego innego niż wskazane w ustępie 5 lit. a) i b) powyżej zawinionego, rażącego lub poważnego naruszenia interesów bądź renomy Spółki, co zostanie stwierdzone w odpowiedniej uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki.

6. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki KGL S.A. z siedzibą w Klaudynie, że niniejsza uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia."

Uzasadnienie:

Uchwałą nr 01/11/2026 z dnia 3 listopada 2026 r. Rada Nadzorcza Spółki postanowiła delegować członka Rady Nadzorczej Pana Piotra Nadolskiego do samodzielnego pełnienia czynności nadzorczych w postaci indywidualnego nadzoru nad realizacją procesu przeglądu opcji strategicznych o rozpoczęciu którego Spółka poinformowała w Raporcie bieżącym nr 21/2024 z dnia 11 października 2024 r. oraz zwróciła się do Walnego Zgromadzenia o określenie wynagrodzenia dla Pana Piotra Nadolskiego z tego tytułu.

Zgodnie z art. 392 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, § 1 ust. 5 lit d) Polityki Wynagrodzeń KGL S.A. na lata 2025 - 2029 Walne Zgromadzenie określa i przyznaje wynagrodzenie członkom Rady Nadzorczej.

Zarząd pozostawia Walnemu Zgromadzeniu określenie wysokości tego wynagrodzenia oraz szczegółowe warunki przedkładając jedynie ramowy projekt uchwały.