

## UCHWAŁA Nr 17

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „PEPEES” Spółki Akcyjnej z siedzibą w Łomży z dnia 6 czerwca 2024 r. w sprawie zmiany Polityki Wynagrodzeń

Na podstawie art. 395 § 5 Kodeksu Spółek Handlowych oraz art. 90d ust. 1 oraz 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, uchwala się co następuje:

### § 1

Postanawia się dokonać zmiany Polityki Wynagrodzeń przyjętej na podstawie Uchwały nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 kwietnia 2020 r. poprzez uchylenie jej dotychczasowych postanowień i zastąpienie ich postanowieniami, o następującym brzmieniu:

### **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO „PEPEES” S.A.**

Warunkiem realizacji strategii i rozwoju Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „Pepees” S.A., w tym krótko- i długoterminowego wzrostu wartości Spółki i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, jest zapewnienie zaangażowania najlepszych menedżerów do pełnienia funkcji członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

## **I. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### §1

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „Pepees” S.A. (dalej: „**Pepees**” lub „**Spółka**”) określa zasady wynagradzania członków organów kolegialnych Spółki, tj. członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
  - a) ustalenie zasad wynagradzania członków organów kolegialnych Spółki w taki sposób, aby przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz osiągnięcia celów biznesowych Spółki i zapewnienia jej stabilności;
  - b) stworzenie systemu wynagradzania, opartego o przejrzyste zasady jego ustalania oraz kryteria uwzględniające wyniki finansowe Spółki, jak i kryteria niefinansowe dotyczące wyników Spółki, który zapewni konkurencyjne warunki wynagradzania odpowiadające sytuacji rynkowej;
  - c) zapewnienie akcjonariuszom skutecznego wpływu na politykę wynagrodzeń;
  - d) określenie kryteriów społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględnianych przy opracowaniu i realizacji Polityki Wynagrodzeń;
  - e) określenie procedury wprowadzenia, przeglądu oraz zmian Polityki Wynagrodzeń;
  - f) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:

- a) Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („**Ustawa**”);
  - b) Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania;
  - c) Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021;
  - d) Statut Spółki („**Statut**”).
4. Polityka została przyjęta Uchwałą nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 21 kwietnia 2020 r., a następnie zmieniona Uchwałą nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 6 czerwca 2024 r. („**Uchwała Zmieniająca**”).
5. Uchwałą Zmieniającą doprecyzowano: (i) zakres upoważnienia Rady Nadzorczej, (ii) wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń, (iii) procedurę dokonania zmian polityki wynagrodzeń, (iv) informacje na temat zatrudnienia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, (v) wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, (vi) opis zmiennych składników wynagrodzenia, które mogą być przyznane członkom Zarządu, (vii) zasady realizacji programów motywacyjnych, (viii) zasady odstąpienia od realizacji postanowień Polityki Wynagrodzeń. Uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy nie zawiera wniosków, które należałoby uwzględnić w treści Polityki.

## II. UCHWALANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

### § 2

1. Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagrodzeń oraz zmian do niej.
2. Rada Nadzorcza opiniuje projekt Polityki Wynagrodzeń, który następnie jest przyjmowany uchwałą Walnego Zgromadzenia. W tym samym trybie wprowadzane są zmiany Polityki Wynagrodzeń.
3. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia określonych zasad i postanowień Polityki Wynagrodzeń, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, w zakresie:
  - a) zasad ustalania i przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz ich wysokości, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
  - b) warunków i kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, uczestnictwa w programach motywacyjnych i premiovych;
  - c) kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;

- d) ustalania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- e) ustalenia okresów, w których członkowie Zarządu Spółki nabywają uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, w tym określenia zasad ich zbywania.

### **III. ZAŁOŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

#### **§ 3**

1. Poziom wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien umożliwiać Spółce pozyskanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na zarządzanie Spółką w sposób przyczyniający się do realizacji jej celów gospodarczych i finansowych, jak również należytego sprawowania nad nią nadzoru. Poziom wynagrodzeń powinien odpowiadać zakresowi zadań i odpowiedzialności poszczególnych osób, jak również ich kompetencjom i doświadczeniu.
2. Wprowadzenie systemu motywacyjnego, uzależniającego wysokość premii od wyników finansowych Spółki ma na celu utrzymanie najwyższego poziomu zaangażowania członków Zarządu w realizację celów biznesowych Spółki, jak również uwspólnienie celów biznesowych Spółki i członków Zarządu.
3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia zasadę zapewnienia konkurencyjności wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach w sektorze spożywczym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
4. Rada Nadzorcza powinna, ustalając wysokość wynagrodzenia członków Zarządu, brać pod uwagę zarówno zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, jak i kwalifikacje oraz doświadczenie członka Zarządu. Ponadto, powinna uwzględniać poziom wynagrodzeń członków zarządów innych podmiotów działających w sektorze spożywczym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
5. Przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zweryfikowanie struktury i poziomu wynagrodzeń pracowników Spółki oraz uwzględnienie proporcji tych świadczeń do wynagrodzeń kadry zarządzającej. Struktura wynagrodzeń promuje uzależnienie zmiennych części wynagrodzenia od indywidualnych i grupowych wyników ekonomicznych i finansowych oraz stopnia wykonania celów indywidualnych poszczególnych pracowników. Ponadto możliwe jest wprowadzenie programu motywacyjnego, w tym programu opartego o instrumenty finansowe Spółki, który wprowadzi wspólne cele ekonomiczne dla Spółki, członków Zarządu oraz kadry menedżerskiej.
6. W ramach procesu przygotowywania, realizacji oraz okresowych przeglądów Polityki Wynagrodzeń Spółka wdraża zasady zapobiegające konfliktom interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, jak również zasady zarządzania takimi konfliktami. Polityka Wynagrodzeń jest ustalana we współpracy organów kolegialnych Spółki tj. Zarządu, i Walnego Zgromadzenia oraz opiniowana przez Radę Nadzorczą. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub

innego członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków Rady Nadzorczej). W przypadku otrzymania informacji o konflikcie interesów odpowiednio Przewodniczący Rady Nadzorczej albo Prezes Zarządu podejmuje działania mające na celu weryfikację, czy doszło do powstania konfliktu interesów oraz dokonuje odpowiednie działania zmierzające do uniknięcia zaistnienia konfliktu interesów.

7. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych ocen zasad wynagradzania członków Zarządu i uwzględnia je w ustalaniu wysokości wynagrodzeń oraz przyznawania dodatkowych świadczeń dla poszczególnych członków Zarządu, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
8. Zarząd Spółki dokonuje okresowej analizy realizacji założeń Polityki Wynagrodzeń i przedstawia Radzie Nadzorczej propozycje zmian do zaopiniowania.
9. Polityka Wynagrodzeń i jej realizacja są poddawane ocenie Rady Nadzorczej przedstawianej w przedkładanym Walnemu Zgromadzeniu corocznym Sprawozdaniu. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń oraz jej zmiany. Corocznie Walne Zgromadzenie opiniuje Sprawozdanie w formie uchwały.

#### **IV. ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI**

##### **§ 4**

1. Spółka zatrudnia członków Zarządu na podstawie kontraktów menadżerskich zawartych na czas pełnienia funkcji członka Zarządu, od dnia powołania do daty wygaśnięcia mandatu albo końca kadencji członka Zarządu, o ile nie dojdzie do ponownego wyboru na Członka Zarządu.
2. Kontrakt menedżerski zawarty z członkiem Zarządu może zostać rozwiązany automatycznie w przypadku, gdy członek Zarządu przestanie pełnić funkcje w Zarządzie Spółki.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni w Spółce. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji, przy czym mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają najpóźniej z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej mogą też w każdym czasie złożyć rezygnację z wykonywania funkcji.

#### **V. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI**

##### **§ 5**

1. Wynagrodzenia są ustalane i wypłacane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Odrębne zasady wynagradzania dotyczą członków Zarządu Spółki oraz Rady Nadzorczej Spółki.

3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego (premii) i świadczeń dodatkowych.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalanego w stawce miesięcznej oraz świadczeń dodatkowych.

## § 6

1. Członkom Zarządu przysługuje miesięczne Stałe Wynagrodzenie określone dla każdego członka Zarządu w kontrakcie menedżerskim. Rada Nadzorcza określa w uchwale wysokość Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Spółki uwzględniając kwalifikacje, doświadczenie, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności członka Zarządu jako organu spółki giełdowej oraz konieczność zapewnienia konkurencyjnego poziomu wynagrodzeń w stosunku do poziomu oferowanego na stanowisku członka Zarządu w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
2. Walne Zgromadzenie określa w uchwale wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej. Walne Zgromadzenie ustala wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej zróżnicowaną zależnie od pełnionej funkcji, uwzględniając stopień zaangażowania członków Rady w wykonywane obowiązki i zasady odpowiedzialności Członka Rady Nadzorczej spółki giełdowej.

## § 7

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu w postaci premii kwartalnej i rocznej („**Premia Okresowa**”) uzależniona jest od poziomu realizacji kluczowych celów na zasadach ustalonych przez Radę Nadzorczą, przy uwzględnieniu osiągniętych wyników finansowych oraz od stopnia realizacji wyznaczonych przez Radę Nadzorczą celów.
2. Cele ustalane są przez Radę Nadzorczą w oparciu o aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany okres łącznie z miernikami ich realizacji, w tym wykonanie planowego budżetu sprzedaży, osiągnięcie planowanego zysku, czy poziomu EBIDTA. Kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie mogą być brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.
3. Rada Nadzorcza dokonuje oceny realizacji celów po zakończeniu danego okresu premiowego.
4. Termin wypłaty premii powinien być powiązany z publikacją wyników finansowych, a w stosunku do premii rocznej z zakończeniem audytu skonsolidowanych i jednostkowych sprawozdań finansowych Spółki za rok obrotowy stanowiący okres premiowy.
5. Nie przewiduje się okresów odroczenia wypłaty premii oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych premii.

## § 8

1. Maksymalna łączna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Premię Okresową członka Zarządu Spółki może być uzależniona m.in. pod poziomu wypracowanego zysku i stanowić udział procentowy w wypracowanym ponad poziom planowany zysku netto, przy uwzględnieniu sprawowanych funkcji.

## § 9

1. Maksymalna łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia i innych świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie może przekroczyć 100% rocznego Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki.
2. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia i innych świadczeń dodatkowych, jakie mogą być przyznane za dany rok oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku.

## § 10

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać prawo do dodatkowych świadczeń w postaci instrumentów finansowych przyznawanych przez Spółkę w ramach programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**”).
2. Program Motywacyjny powinien przyznawać prawo (opcję) otrzymania akcji Spółki w celu stworzenia w Spółce oraz spółkach zależnych mechanizmów motywujących do działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Spółki i jej akcji, stabilny wzrost wyników Spółki i dywidendy dla akcjonariuszy oraz jej spółek zależnych, jak również realizację Strategii Grupy Pepees.
3. Program Motywacyjny powinien być tak skonstruowany, by między innymi uzależniał poziom wynagrodzenia członków Zarządu Spółki od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji Spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania Spółki.
4. Program Motywacyjny może zostać ustalony na czas określony dla zdefiniowanej grupy osób. Program motywacyjny może być realizowany przez emisję instrumentów finansowych przyznających prawo do otrzymania akcji Spółki lub poprzez skup akcji własnych oferowanych następnie uczestnikom programu.
5. Warunkiem realizacji prawa do akcji powinno być pozostawanie w zatrudnieniu w Spółce lub jej spółce zależnej, przestrzeganie zakazu konkurencji lub innych warunków lojalnościowych oraz realizacja celów indywidualnych i finansowych określonych przez Radę Nadzorczą.
6. Realizacja Programu Motywacyjnego powinna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla Spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona

cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania Programu Motywacyjnego.

7. W Programach Motywacyjnych nie mogą uczestniczyć członkowie Rady Nadzorczej.

#### § 11

1. Uchwała Rady Nadzorczej może przewidywać wprowadzenie do kontraktu menadżerskiego wynagrodzenia za czas niewykonywania obowiązków członka Zarządu oraz wynagrodzenia za niewykorzystanie tego świadczenia (tzw. ekwiwalent za urlop), wynagrodzenia za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej po zakończeniu pełnienia funkcji członka Zarządu lub zwrotu wydatków związanych z pełnieniem funkcji.

#### § 12

1. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej mogą przysługiwać Świadczenia Dodatkowe w postaci:
  - 1.1. samochodu służbowego, w tym z kierowcą, przeznaczonego do użytku służbowego lub prywatnego;
  - 1.2. komputera osobistego i telefonu służbowego;
  - 1.3. pakietu opieki medycznej, także dla członków najbliższej rodziny;
  - 1.4. mieszkania służbowego przyznawanego w przypadku, gdy stałe miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania;
  - 1.5. udziału w szkoleniach finansowanego przez Spółkę;
  - 1.6. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej władz spółek;
  - 1.7. innych świadczeń zgodnych z przyjętymi w Spółce regulacjami przyznającymi je ogółowi pracowników.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Programem Emerytalnym na takich zasadach, jak inni pracownicy Spółki i zgodnie z zasadami określonymi w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 556).

### **VI. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

#### § 13

1. Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Wniosek Zarządu powinien być odpowiednio umotywowany, a w szczególności wskazywać powody odstąpienia oraz jego cel i okres odstąpienia.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić wyłącznie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
3. Za powody uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności:

- 3.1. znaczący spadek EBIDTA Spółki w okresie dłuższym niż 1 rok;
  - 3.2. znaczący spadek średniej ceny rynkowej akcji Spółki w obrocie na rynku regulowanym w okresie co najmniej jednego kwartału;
  - 3.3. zmiany w otoczeniu rynkowym lub regulacyjnym, które mogą mieć istotny negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną lub finansową Spółki lub jej perspektywy.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może dotyczyć zarówno ustalania wysokości stałych, jak i zmiennych składników wynagrodzeń.
  5. Odstąpienie nie może być dłuższe niż 1 rok.

## **VII. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH**

### **§ 14**

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne Sprawozdanie, zawierające wszystkie elementy wymagane przez Art. 90 g Ustawy, które przedstawiane jest Walnemu Zgromadzeniu.
2. Walne Zgromadzenie wyraża opinię dotyczącą Sprawozdania w drodze uchwały. Uchwała ma jedynie charakter doradczy.
3. Sprawozdanie Rady Nadzorczej zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym.
4. Przygotowując Sprawozdanie za dany rok obrotowy, Rada Nadzorcza uwzględnia opinię Walnego Zgromadzenia zawartą w uchwale, o której mowa w ust. 2 za poprzedni rok obrotowy oraz wskazuje w jaki sposób jej treść została uwzględniona w przygotowywanym Sprawozdaniu.
5. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie informacji, o których mowa w art. 90 g Ustawy.

## **VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§ 15**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na Stronie Internetowej Spółki.
2. Spółka niezwłocznie publikuje na Stronie Internetowej Sprawozdanie i udostępnia je bezpłatnie przez okres wskazany w art. 90 g ust. 9 Ustawy.
3. Sprawy nieunormowane Polityką Wynagrodzeń są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki, w szczególności Statutem oraz regulaminami wewnętrznymi Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki oraz umowami z członkami Zarządu.

## § 16

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej uchwałą walnego zgromadzenia i powinna być uwzględniana przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzeń Członków Organów Spółki począwszy od dnia jej przyjęcia.

## § 2

Uchwała wchodzi w życie z momentem jej podjęcia.

- w głosowaniu wzięło udział 54.757.060 akcji, co stanowi 57,64 % kapitału zakładowego, z których ważnie oddano ogółem 54.757.060 głosów, -----
- za przyjęciem uchwały oddano 54.757.060 ważnych głosów, -----
- przeciw głosów nie oddano, -----
- wstrzymujących się głosów nie oddano. -----