



Sprawozdanie z Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Spółki MO - BRUK S.A.,

znajdującej się w portfelu Otwartego Funduszu Emerytalnego PZU „Złota Jesień”,

zwołanego na dzień 5 grudnia 2022 r.,

Liczba głosów Otwartego Funduszu Emerytalnego PZU „Złota Jesień”

zarejestrowanych na NWZ – 211 000

Uchwały podjęte przez Walne Zgromadzenie	Sposób głosowania
<p>Uchwała w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń i przyjęcia tekstu jednolitego Polityki wynagrodzeń</p> <p>Działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz §9 ust. 2 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Mo-BRUK S.A. przyjętej uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Nr 5/2020 z dnia 3 maja 2020 roku: § 1 Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zmienia Politykę Wynagrodzeń w ten sposób, że: 1) W §5 dodaje się ust. 8 w brzmieniu: „Warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie są uwzględniane przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń.” 2) §6 Polityki wynagrodzeń otrzymuje następujące brzmienie: „1. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Spółkę w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki. Spółka dokumentuje proces realizacji Polityki wynagrodzeń, w tym proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego. 2. Wynagrodzenie zmienne może zostać przyznane w formie : a. premii lub nagrody pieniężnej; b. instrumentów finansowych. Wysokość oraz forma składników wynagrodzenia zmiennego mogą różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na charakter pełnionych przez nich funkcji, podział zadań i odpowiedzialności między członkami Zarządu, a także cele zarządcze postawione danemu Członkowi Zarządu. Prawo do wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe (lit b. powyżej) ustanawiane jest dla wszystkich lub poszczególnych Członków Zarządu w programach motywacyjnych. 3. Rada Nadzorcza może w drodze uchwały każdorazowo ustalać szczegóły dotyczące warunków wypłacania członkom Zarządu premii i nagród pieniężnych jako zmiennych składników wynagradzania, w tym w szczególności precyzuje finansowe i niefinansowe kryteria ich przyznania, tj. cele zarządcze (zadania premiowane). Rada Nadzorcza może także przyporządkować konkretnym kryteriom wartość ważoną wyznaczającą procentowy udział realizacji poszczególnych kryteriów w kwocie danego zmiennego składnika wynagrodzenia. 4. Cele zarządcze, od realizacji których uzależnione jest wynagrodzenie zmienne w postaci premii lub nagród pieniężnych, mogą stanowić w szczególności: 3 a. wzrost zysku netto albo EBITDA, albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników; b. osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży; c. wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej; d. zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności; e. realizacja strategii lub planu restrukturyzacji; f. osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności; g. realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji; h. zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów; i. realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników; j. wzrost wartości, kapitalizacji lub kursu akcji Spółki; k. inne przyjęte przez Radę Nadzorczą. 5. Programy motywacyjne ustanawiane są na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, w ramach których Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do objęcia instrumentów finansowych, w szczególności nowych akcji Spółki, na warunkach i zasadach określonych szczegółowo w regulaminie takiego programu motywacyjnego. Kryteria finansowe i niefinansowe przyznania wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych (zadania premiowane), okresy nabywania uprawnienia do otrzymania takiego wynagrodzenia, zasady zbywania takich instrumentów finansowych, w tym czasowe ograniczenie ich zbywania określa każdorazowo regulamin danego programu motywacyjnego. Radę Nadzorczą ustali</p>	<p>Przeciw</p>

spełnienie przez Członków Zarządu warunków (kryteriów) określonych w danym regulaminie programu motywacyjnego w terminie tam wskazanym. 6. Ustalone kryteria finansowe i niefinansowe składników wynagrodzenia zmiennego zgodnie z powyższymi postanowieniami mają na celu zapewnić zaangażowanie Członków Zarządu w rozwój Spółki oraz motywację do efektywniejszego działania zarówno we wzrost wartości Spółki i umocnienie pozycji rynkowej, jak i w usprawnieniu oraz rozwoju organizacyjnym Spółki dzięki czemu przyczyniają się dla realizacji celów wskazanych w §2 Polityki wynagrodzeń . 7. Wpłaty w ramach wynagrodzenia zmiennego nie podlegają odroczeniu i zwrotowi.

3) Dotychczasowy „§7 System wynagradzania Członków Rady Nadzorczej” Polityki wynagrodzeń otrzymuje oznaczenie „§8 System wynagradzania Członków Rady Nadzorczej”. 4) Dodaje się nowy §7 Polityki wynagrodzeń w następującym brzmieniu: „§7 Stosunki prawne łączące Członka Zarządu ze Spółką 1. Zgodnie z §12 ust. 2 i 3 statutu Spółki Członkowie Zarządu powoływani są na wspólną pięcioletnią kadencję i odwoływani przez Radę Nadzorczą. 2. Rada Nadzorcza może zawiesić w czynnościach z ważnych powodów Członka Zarządu lub cały Zarząd (§23 ust. 2 lit. d) statutu Spółki). Mandaty Członków Zarządu wygasają ponadto w innych przypadkach określonych w Kodeksie Spółek Handlowych, w tym w przypadku śmierci lub rezygnacji. 4 3. Zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu uchwała Rada Nadzorcza stosownie do §23 ust. 2 lit. g) statutu Spółki oraz zgodnie z §5 ust. 3 i 4 Polityki wynagrodzeń, przy czym, zgodnie z §17 statutu Spółki możliwe jest zawarcie z Członkiem Zarządu umowy o pracę lub innej umowy. Możliwe jest więc nawiązanie stosunku prawnego z Członkiem Zarządu zarówno na podstawie powołania, jak i w ramach innych podstaw prawnych. 4. Obecnie Członkowie Zarządu wykonują swoje obowiązki na podstawie powołania. 5. W przypadku zawarcia w przyszłości z Członkiem Zarządu: a. umowy o pracę: - okres wypowiedzenia ustalany będzie na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu dopuszczalne jest także ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (obowiązującego obie strony) niż wynikający z Kodeksu pracy; - w przypadku rozwiązania umowy o pracę Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa na zasadach określonych w przepisach prawa pracy, - rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w szczególności w przypadkach przewidzianych Kodeksem pracy; b. umowy cywilnoprawnej – okresy i zasady wypowiedzenia takiej umowy, a także zasady ewentualnej odprawy, ustalane będą z danym Członkiem Zarządu przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego. ” 5) Dotychczasowy „§8 Nadzór i przegląd Polityki” Polityki wynagrodzeń otrzymuje oznaczenie „§12 Nadzór i przegląd Polityki wynagrodzeń”. 6) Dodaje się nowy §9 Polityki wynagrodzeń w następującym brzmieniu: „§9 Stosunki prawne łączące Członka Rady Nadzorczej ze Spółką 1. Zgodnie z §19 ust. 1 statutu Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na wspólną pięcioletnią kadencję. 2. Walne Zgromadzenie może odwołać Członków Rady Nadzorczej w każdej chwili (§33 ust. 1 lit g) Statutu). 3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej jest wyłącznie uchwała Walnego Zgromadzenia. Statut Spółki nie przewiduje nawiązania stosunku prawnego z Członkiem Rady Nadzorczej na innej podstawie niż powołanie.” 7) Dodaje się nowy §10 Polityki wynagrodzeń w następującym brzmieniu: „§10 Programy emerytalno-rentowe W Spółce nie zostały przyjęte dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.” 8) Dodaje się §11 Polityki wynagrodzeń w następującym brzmieniu: „§11 Konflikty interesów w związku z Polityką wynagrodzeń 1. Podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej służy zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń. 2. W przypadku identyfikacji zaistnienia lub możliwości zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń, Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej 5 informuje Przewodniczącą Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej). 3. W celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania konfliktu interesów, o których poinformował Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej, przeprowadzana jest aktualizacja Polityki wynagrodzeń i ewentualnie wprowadza się do niej zmiany zgodnie z postanowieniami §13 Polityki wynagrodzeń.” 9) Dotychczasowe „§9 Opracowanie i zmiana Polityki”, „§10 Inne postanowienia”, „§11 Postanowienia

<p>końcowe” Polityki wynagrodzeń otrzymują oznaczenia, odpowiednio, „§13 Opracowanie i zmiana Polityki”, „§14 Inne postanowienia”, „§15 Postanowienia końcowe”. 10) Dodaje się §16 Polityki wynagrodzeń w następującym brzmieniu: „§16 Istotne zmiany Polityki wynagrodzeń 1. Na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 3/2022 z dnia 5 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń wprowadzono zmiany w stosunku do Polityki wynagrodzeń polegające na: 1) dodaniu § 5 ust. 8, 2) zmianie § 6 poprzez doprecyzowanie zasad ustalania składników zmiennych wynagrodzeń członków Zarządu, 3) wprowadzeniu nowego § 7 wskazującego na zasady, na których powstaje stosunek pomiędzy członkami Zarządu i Spółką oraz okres trwania kadencji, 4) wprowadzeniu nowego § 9 wskazującego na zasady, na których powstaje stosunek pomiędzy członkami Rady Nadzorczej i Spółką oraz okres trwania kadencji, 5) wprowadzeniu § 10 dotyczącego programów emerytalno-rentowych, 6) wprowadzeniu § 11 dotyczącego konfliktów interesów w związku z Polityką wynagrodzeń, 7) zmianie numeracji i porządku paragrafów w związku z wprowadzonymi wyżej zmianami.” § 2 Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie przyjmuje tekst jednolity Polityki wynagrodzeń, uwzględniający zmianę Polityki wynagrodzeń wskazaną w § 1 powyżej, w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej uchwały. § 3 Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.</p>	
<p>Uchwała w sprawie zmian Statutu Spółki</p> <p>Działając na podstawie art. 430 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz na podstawie § 33 ust. 1a lit. a) Statutu Spółki: § 1 Uchyla się § 8 ust. 3 Statutu Spółki. § 2 Zmienia się §19a Statutu Spółki w ten sposób, że po słowach: „Taki członek Rady Nadzorczej działa do najbliższego Walnego Zgromadzenia” - kropkę zmienia się na przecinek i dodaje słowa: „które dokonało wyboru członka Rady Nadzorczej”. § 3 Zmienia się § 20 ust. 1 Statutu Spółki w ten sposób, że słowa: „nie rzadziej jednak niż 3 (trzy) razy w roku obrotowym.” zastępuje się słowami: „jednak nie rzadziej niż raz w każdym kwartale roku obrotowego.” § 4 W § 21 dodaje się ustęp 5 w brzmieniu: „Rada nadzorcza może odbywać posiedzenia również bez formalnego zwołania, jeżeli wszyscy członkowie wyrażą na to zgodę oraz nie zgłoszą sprzeciwu dotyczącego wniesienia poszczególnych spraw do porządku obrad.” § 5 Zmienia się § 23 ust. 7 Statutu Spółki w ten sposób, że po słowach: „oraz niewykorzystywania” dodaje się słowa „posiadanych informacji”. § 6 Zmienia się § 30 ust. 1 Statutu Spółki w ten sposób, że słowa „kapitału zakładowego obecnego” zastępuje się słowami „głosów obecnych”. § 7 Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia, z tym zastrzeżeniem, że zmiany Statutu Spółki, określone w §§ 1-6 niniejszej uchwały, wchodzi w życie z chwilą ich zarejestrowania w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.</p>	Przeciw
<p>Uchwała w sprawie wyboru członka Rady Nadzorczej</p> <p>Działając na podstawie art. 385 § 1 k.s.h. oraz § 19 Statutu Spółki: § 1 Dokonuje się wyboru Pana Arkadiusza Semczaka w skład Rady Nadzorczej Spółki. § 2 Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.</p>	Przeciw
<p>Uchwała w sprawie ustalenia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej</p> <p>Działając na podstawie 392 § 1 k.s.h. oraz § 33 ust. 1a lit. i Statutu Spółki: § 1 1. Ustala się następujące zasady wynagrodzania Członków Rady Nadzorczej Mo-BRUK S.A.: 1) Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.400 zł brutto (słownie: dwa tysiące czterysta złotych 00/100), 2) Członkowi Rady Nadzorczej pełniącemu funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto (słownie: trzy tysiące złotych 00/100), 3) Członkowi Rady Nadzorczej pełniącemu funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto (słownie: trzy tysiące złotych 00/100), 4) Członkowi Rady Nadzorczej pełniącemu funkcję Członka Komitetu Audytu przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2.700 zł brutto (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100). 2. Wynagrodzenie należne jest proporcjonalnie do dni sprawowanej funkcji w miesiącu (każdy miesiąc obliczeniowy obejmuje trzydzieści</p>	Za

<p>dni). 3. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do 10. dnia miesiąca następującego, za który przysługuje. 4. Stawki wynagrodzeń obowiązują od dnia 1 stycznia 2023 r. 5. Z dniem 1 stycznia 2023 r. traci moc uchwała nr 7/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Mo-BRUK S.A. z dnia 03.03.2020 r. w sprawie zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Mo-BRUK S.A. § 2 Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.</p>	
<p>Uchwała w sprawie zatwierdzenia tekstu jednolitego Statutu Spółki Działając na podstawie 430 §1 k.s.h.: § 1 Zatwierdza się tekst jednolity Statutu Spółki w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej uchwały. § 2 Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.</p>	<p>Przeciw</p>