

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

GLOBE TRADE CENTRE S.A.

maj 2026 r.

Spis treści:

1. DEFINICJE:	3
ARTYKUŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	5
§ 1 Opis i cele Polityki Wynagrodzeń	5
ARTYKUŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	5
§ 2 Zasady ogólne.....	5
§ 3 Czas trwania i warunki rozwiązania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a członkami Zarządu.....	6
§ 4 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych korzyści pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu..	7
§ 5 Program Akcji Fantomowych	11
§ 6 Zakaz konkurencji	12
§ 7 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe, do których mogą być uprawnieni członkowie Zarządu.....	12
ARTYKUŁ III ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ.....	13
§ 8 Zasady ogólne.....	13
§ 9 Czas trwania i warunki wygaśnięcia stosunków prawnych pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej.....	13
§ 10 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych.....	13
§ 11 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe	14
ARTYKUŁ IV UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZY USTALANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	14
ARTYKUŁ V GŁÓWNE ELEMENTY DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZEJ EMERYTURY	14
ARTYKUŁ VI OPIS PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI W CELU WPROWADZENIA, REALIZACJI I PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ	15
ARTYKUŁ VII OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKNIĘCIA KONFLIKTU INTERESÓW W SPRAWACH REGULOWANYCH NINIEJSZĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ.....	15
ARTYKUŁ VIII SPOSÓB W JAKI POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRZYCZYNIA SIĘ DO REALIZACJI CELÓW OKREŚLONYCH W ARTYKULE I POWYŻEJ.....	16
ARTYKUŁ IX TYMCZASOWE ZAWIESZENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ	16
ARTYKUŁ X OPIS ISTOTNYCH ZMIAN W POLITYCE WYNAGRODZEŃ.....	17
ARTYKUŁ XI DELEGACJA UPRAWNIEŃ DO RADY NADZORCZEJ W CELU USZCZEGÓLOWIENIA ELEMENTÓW POLITYKI WYNAGRODZEŃ	18
ARTYKUŁ XII POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	19

1. DEFINICJE:

Statut	oznacza statut Spółki;
Kodeks Spółek Handlowych lub KSH	oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
Spółka	oznacza Globe Trade Centre S.A. z siedzibą w Warszawie;
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	oznacza walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
Grupa	oznacza grupę kapitałową podmiotów, których Spółka jest stroną, w znaczeniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
Zarząd	oznacza zarząd Spółki;
Grupa Porównawcza	oznacza grupę porównywalnych spółek z sektora nieruchomości notowanych na giełdzie, której skład na pierwszy pełny rok obrotowy następujący po wejściu w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń określono w § 4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń i która jest corocznie weryfikowana przez Radę Nadzorczą oraz ujawniana w Raporcie o Wynagrodzeniach, w stosunku do której mierzy się względną całkowitą stopę zwrotu z akcji Spółki dla celów Wynagrodzenia Zmiennego, zgodnie z dalszymi szczegółami zawartymi w § 4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń;
Akcje Fantomowe	oznacza akcje fantomowe Spółki oferowane kluczowej kadry kierowniczej w ramach Programu Akcji Fantomowych;
Program Akcji Fantomowych	oznacza program Akcji Fantomowych przyjęty przez Spółkę lub równoważny długoterminowy program motywacyjny;
Ustawa o Ofercie Publicznej	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
Komitet ds. Wynagrodzeń	oznacza komitet ds. wynagrodzeń Rady Nadzorczej;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
Raport o Wynagrodzeniach	oznacza raport o wynagrodzeniach sporządzony zgodnie z przepisami art. 90g Ustawy o Ofercie Publicznej;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą Spółki;
TSR	oznacza całkowity zwrot dla akcjonariusza, obliczony jako procentowa zmiana ceny akcji w okresie pomiarowym, powiększona o dywidendy (jeśli takie były) wypłacone w tym okresie, wyrażona jako procent ceny akcji na początku okresu pomiarowego;

GPW

oznacza Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Wynagrodzenie Zmienne

oznacza zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu, przyznawane na podstawie zasad ustalonych przez Radę Nadzorczą zgodnie z § 4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń, które mogą obejmować w szczególności roczną premię za wyniki, długoterminowe i krótkoterminowe zachęty, premie za pozostanie w firmie, premie za podpisanie umowy, nagrody w ramach Programu Akcji Fantomowych oraz inne formy premii opisane szczegółowo w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.

ARTYKUŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1 Opis i cele Polityki Wynagrodzeń

1. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki uchwaliło, zgodnie z przepisami art. 90d i następnych Ustawy o Ofercie Publicznej, niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu określenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długofalowych interesów i stabilności.
3. Poziom wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien być wystarczająco wysoki w celu pozyskania, utrzymania i motywowania osób posiadających kwalifikacje lub kompetencje niezbędne do prawidłowego zarządzania Spółką i jej nadzoru.
4. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o standardy rynkowe i podstawowe założenia mające na celu zachęcenie członków Zarządu do realizacji strategii Spółki oraz ochrony wartości Spółki poprzez zmniejszenie ryzyka rotacji wśród kluczowej kadry kierowniczej. Podstawowe zasady i cele Polityki Wynagrodzeń to:
 - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
 - b) wdrożenie strategii biznesowej i wsparcie dla długoterminowych interesów i stabilności Spółki i Grupy;
 - c) zapewnienie członkom Zarządu stałego systemu wynagrodzeń, którego podstawą jest motywacja i które jest powiązane z kwalifikacjami, zakresem odpowiedzialności, umiejętnościami oraz doświadczeniem zawodowym poszczególnych członków Zarządu oraz jest uzależnione od wyników finansowych i pozafinansowych Spółki i Grupy; oraz
 - d) motywowanie i budowanie zaangażowania w sprawy Spółki i Grupy.

ARTYKUŁ II
ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 2 Zasady ogólne

1. Wynagrodzenie członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na poziomie odpowiednim do ról przypisanych poszczególnym osobom i wynikającym z nich obowiązkom, z uwzględnieniem wszelkich pełnionych dodatkowych funkcji, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, aktualnej sytuacji rynkowej i gospodarczej, a także sytuacji finansowej i operacyjnej oraz potrzeb Spółki.
2. Stosunek prawny pomiędzy członkami Zarządu a Spółką może wynikać z:
 - umowy o pracę; i/lub
 - kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej zawartej na okres pełnienia funkcji w Zarządzie; i/lub
 - stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do Zarządu, zawartego na czas trwania powołania.

3. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do następujących składników wynagrodzenia:
- wynagrodzenia stałego;
 - Wynagrodzenia Zmiennego;
 - Programu Akcji Fantomowych lub innych programów motywacyjnych, z których każdy jest związany z akcjami Spółki;
 - wynagrodzenia za przestrzeganie zapisów o zakazie konkurencji;
 - odprawy z tytułu rozwiązania stosunku prawnego ze Spółką; oraz
 - świadczeń niepieniężnych.

§ 3 Czas trwania i warunki rozwiązania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a członkami Zarządu

1. Stosunek prawny pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką może zostać wynegocjowany indywidualnie, może więc być różny dla poszczególnych członków Zarządu.
2. Zgodnie z postanowieniami Statutu członkowie Zarządu są powoływani na trzyletnią kadencję. Mandat członka Zarządu wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz obowiązujących przepisach.
3. Umowy z członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony.
4. Zasady wypowiedzania umów zawartych z członkami Zarządu różnią się w zależności od rodzaju umowy, która została lub zostanie zawarta z danym członkiem Zarządu.
 - 4.1 W przypadku umów o pracę z członkami Zarządu, okres wypowiedzenia oraz sytuacje, które uprawniają do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym są określone w odpowiednich przepisach.
 - 4.2 Zasady wypowiedzenia oraz okresy wypowiedzenia kontraktów menedżerskich lub innych umów cywilnoprawnych określa umowa zawarta przez danego członka Zarządu, pod warunkiem, że co do zasady, takie kontrakty menedżerskie lub inne umowy cywilnoprawne ulegają rozwiązaniu wraz z zakończeniem okresu pełnienia funkcji w Zarządzie. W innych sytuacjach odpowiedni kontrakt menedżerski może zostać rozwiązany przez każdą ze stron z okresem wypowiedzenia nie dłuższym niż 12 miesięcy. Kontrakt menedżerski może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia i ze skutkiem natychmiastowym jeżeli członek Zarządu poważnie naruszył swoje obowiązki wynikające z takiego kontraktu.
 - 4.3 Jeżeli członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie ze stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania do Zarządu, wówczas stosunek prawny ze Spółką zostanie rozwiązany zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych i postanowieniami Statutu.
5. W przypadku podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o delegowaniu członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych, takiemu delegowanemu członkowi przysługuje wynagrodzenie na zasadach określonych w Kodeksie Spółek Handlowych oraz w uchwałach Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy podjętych na podstawie art. 392 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych. Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu nie jest uprawniony do otrzymywania Wynagrodzenia Zmiennego, ani nie są dla niego ustalane kryteria wynikowe, ani nie uczestniczy on w Programie Akcji Fantomowych.

6. W przypadku wypowiedzenia członkowie Zarządu są uprawnieni do odprawy w wysokości nieprzekraczającej rocznego wynagrodzenia stałego przysługującego danemu członkowi Zarządu.
7. Kontrakty menedżerskie członków Zarządu powinny określać wysokość odprawy w przypadku rezygnacji ze stanowiska lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny. W szczególności kontrakty menedżerskie członków Zarządu mogą uzależniać wypłatę odprawy lub jej wysokość od przyczyn rozwiązania stosunku prawnego (tzw. klauzule „good leaver” i „bad leaver”).

§ 4 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych korzyści pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu

Stale składniki wynagrodzenia

1. Członkom Zarządu przysługuje comiesięczne wynagrodzenie zasadnicze, które może być wypłacane na podstawie uchwały, umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego, w zależności od danej osoby.
2. Wysokość stałego comiesięcznego wynagrodzenia może być różna dla poszczególnych członków Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje oraz indywidualne ustalenia dokonane pomiędzy danymi członkami Zarządu a Spółką.

Zmienne składniki wynagrodzenia

3. Rada Nadzorcza, działając na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń, ustala zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego członkom Zarządu i zachowuje pełną kontrolę nad przyznawaniem i wypłatą wszelkiego Wynagrodzenia Zmiennego zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń. Wynagrodzenie Zmienne może obejmować w szczególności roczną premię za wyniki, długoterminowe i krótkoterminowe zachęty oraz inne formy premii, jak opisano szczegółowo w niniejszej Polityce Wynagrodzeń. Roczna premia za wyniki jest przyznawana na podstawie rocznej oceny przeprowadzanej przez Radę Nadzorczą, która zachowuje pełną swobodę decyzyjną co do tego, czy i w jakiej wysokości przyznać taką premię, z zastrzeżeniem i w granicach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
4. W celu zapewnienia ustrukturyzowanego rocznego procesu przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego:
 - a) nie później niż do końca marca danego roku obrotowego Zarząd przedkłada Radzie Nadzorczej pisemną propozycję KPI na ten rok obrotowy, opartą na wieloletniej strategii Spółki oraz na rocznym budżecie zatwierdzonym na ten rok, wraz z informacjami wspierającymi zasadnie wymaganymi przez Radę Nadzorczą. Na podstawie tej propozycji Rada Nadzorcza, działając na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń, wskazuje w drodze uchwały kierunki oceny wyników członków Zarządu za ten rok obrotowy, w tym, które kryteria z katalogu, o którym mowa w pkt 4.5 poniżej, będą brane pod uwagę oraz ogólne oczekiwania co do ich względnego znaczenia (wytyczne kierunkowe ex ante). Jeżeli Zarząd nie złoży takiej propozycji w terminie określonym powyżej, za dany rok obrotowy nie przyznaje się Wynagrodzenia Zmiennego, a członkowie Zarządu nie są uprawnieni do żadnej premii ani jakiegokolwiek jej części za ten rok;
 - b) po zakończeniu roku obrotowego i po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego Rada Nadzorcza, działając na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń, dokonuje szczegółowej oceny wyników każdego członka Zarządu w

oparciu o kryteria wskazane ex ante oraz, biorąc pod uwagę ogólny wkład członka w realizację strategii Spółki, podejmuje decyzję o wysokości Wynagrodzenia Zmiennego, które ma zostać przyznane (szczegółowa ocena ex post);

- c) wynik oceny ex post, w tym uwzględnione kryteria, ich względną wagę oraz ewentualne wykorzystanie uprawnień dyskrejonalnych przez Radę Nadzorczą, jest przedstawiany w Raporcie o Wynagrodzeniach w sposób zgodny z art. 90g Ustawy o Ofercie Publicznej;
- d) jeżeli Rada Nadzorczą, działając na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń, stwierdzi, że informacje udostępnione jej przez Zarząd w związku z propozycją KPI lub oceną ich realizacji są niewystarczające do przeprowadzenia prawidłowej oceny, Rada Nadzorczą może podjąć uchwałę o nieprzyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, w całości lub w części, a członkowie Zarządu nie będą uprawnieni do takiego Wynagrodzenia Zmiennego ani żadnej jego części.

5. Roczna ocena wyników członków Zarządu, o której mowa powyżej, opiera się na otwartym katalogu kryteriów. Rada Nadzorczą nie jest związana z góry ustalonymi wagami i może wybrać z katalogu te kryteria, które w jej ocenie najlepiej odzwierciedlają wkład danego członka Zarządu w długoterminowe interesy i stabilność Spółki w danym roku obrotowym. Katalog obejmuje w szczególności:

- a) kryteria finansowe, w tym zysk przed odsetkami, podatkami, amortyzacją i umorzeniem (EBITDA), środki z działalności operacyjnej (FFO), wzrost wartości aktywów netto według standardów EPRA (EPRA NAV), wskaźnik wartości kredytu do wartości nieruchomości (LTV) oraz inne ogólnie przyjęte wskaźniki finansowe istotne dla notowanych na giełdzie spółek z branży nieruchomości;
- b) kryteria wartości rynkowej, w tym zmiana wartości rynkowej Spółki odzwierciedlona w kursie akcji Spółki na GPW oraz względny całkowity zwrot z inwestycji w akcje Spółki w porównaniu z Grupą Porównawczą, jak określono bardziej szczegółowo w pkt 4.6 i 4.7 poniżej;
- c) kryteria operacyjne, w tym wskaźniki wynajęcia, średni ważony pozostały okres najmu (WAULT), realizacja inwestycji, nabycia i zbycia oraz wzrost przychodów z czynszów;
- d) kryteria strategiczne i niefinansowe, w tym realizację strategii biznesowej Spółki, wyniki audytów sprawozdań finansowych i audytów zewnętrznych, realizację uchwał Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy i Rady Nadzorczej, wdrażanie zaleceń pokontrolnych oraz skuteczność działań podejmowanych w związku z działalnością prowadzoną przez Spółkę; oraz
- e) kryteria środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego (ESG), w tym uwzględnianie interesów społecznych, wkład Spółki w ochronę środowiska oraz działania podejmowane w celu zapobiegania negatywnym skutkom działalności społecznej Spółki i ich eliminowania.

6. W celu wzmocnienia powiązania między Wynagrodzeniem Zmiennym a długoterminowym tworzeniem wartości dla akcjonariuszy roczna premia za wyniki dla członków Zarządu będzie w znacznej części ustalana w oparciu o względną dynamikę kursu akcji Spółki w porównaniu z Grupą Porównawczą, z zastrzeżeniem, że zastosowanie mają zasady określone w pkt 4.6 i

4.7 poniżej. Rada Nadzorcza, ustalając z góry wytyczne kierunkowe na dany rok obrotowy, wskazuje rolę względnych wyników kursu akcji wśród branych pod uwagę kryteriów i może określić metodologię mającą zastosowanie w danym roku, w tym wszelkie modyfikacje parametrów określonych poniżej.

- 7.** Do celów oceny względnych wyników cen akcji:
- a) względne wyniki cen akcji mierzy się w trzyletnim okresie kończącym się ostatniego dnia danego roku obrotowego, w oparciu o TSR akcji Spółki w porównaniu ze średnią arytmetyczną TSR Grupy Porównawczej;
 - b) w pierwszym pełnym roku po wejściu w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń Grupa Porównawcza będzie składać się z: NEPI Rockcastle N.V., Echo Investment S.A., CTP N.V., CPI Property Group S.A., Immofinanz AG oraz Atrium European Real Estate Limited (lub, jeżeli którykolwiek z tych podmiotów przestanie być notowany na giełdzie lub w inny sposób przestanie być miarodajnym punktem odniesienia, podmiot następczy wybrany przez Radę Nadzorczą);
 - c) skład Grupy Porównawczej, w tym wszelkie uzasadnione zmiany w ujęciu rok do roku, będzie corocznie weryfikowany przez Radę Nadzorczą i ujawniany w Raporcie o Wynagrodzeniach, z uwzględnieniem praktyki rynkowej, porównywalności uwzględnionych podmiotów oraz wymogów regulacyjnych;
 - d) Rada Nadzorcza może, w uzasadnionych przypadkach, skorygować pomiar o nadzwyczajne zdarzenia korporacyjne mające istotny wpływ na TSR (np. podziały akcji, znaczące podwyższenia kapitału, publiczne oferty przejęcia), w celu zachowania integralności pomiaru wyników; wszelkie takie korekty będą w sposób przejrzysty opisane w Raporcie o Wynagrodzeniach;
 - e) Rada Nadzorcza może, w uzasadnionych okolicznościach (np. znaczne pogorszenie profilu ryzyka Spółki, naruszenia zgodności lub niekorzystne zmiany nieujęte w pomiarze TSR), zmniejszyć wypłatę w ramach składnika związanego ze względną ceną akcji, w tym do zera, pod warunkiem że każde takie skorzystanie z uprawnień dyskrecyjnych zostanie w sposób przejrzysty opisane w Raporcie o Wynagrodzeniach.
- 8.** Ponadto Rada Nadzorcza jest uprawniona do ustanawiania innych form motywacyjnych składników wynagrodzenia dla członków Zarządu, w szczególności premii retencyjnych (retention bonuses), premii powitalnych (sign-on bonuses) lub innych nagród uznaniowych, na warunkach określonych przez Radę Nadzorczą w ramach zakresu wyznaczonego niniejszą Polityką Wynagrodzeń, pod warunkiem że maksymalna łączna kwota takich premii retencyjnych, premii powitalnych i innych nagród uznaniowych przyznanych danemu członkowi Zarządu w danym roku obrotowym nie przekroczy 200% (dwustu procent) rocznego wynagrodzenia zasadniczego tego członka Zarządu. Ogólna proporcja pomiędzy stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia pozostaje przedmiotem regulacji pkt 4.18 poniżej.
- 9.** Wynagrodzenie Zmienne ma na celu motywowanie i wynagradzanie członków Zarządu za wypełnianie swoich funkcji, wywiązywanie się z obowiązków i osiąganie najwyższych wyników. Cele Wynagrodzenia Zmiennego i powiązane z nim wypłaty powinny odzwierciedlać zakres oczekiwanych poziomów wyników.

10. Indywidualne umowy zawarte z członkami Zarządu powinny być zgodne z niniejszą Polityką Wynagrodzeń oraz z uchwałami Rady Nadzorczej przyjętymi na jej podstawie. Umowy indywidualne mogą w szczególności określać poziomy progowe (threshold), docelowe (target) i maksymalne (stretch) wyników mające zastosowanie do danego członka Zarządu, wynikającą z nich możliwość uzyskania premii wyrażoną jako procent rocznego wynagrodzenia zasadniczego oraz termin i formę wypłaty, w każdym przypadku w ramach ustalonych przez Radę Nadzorczą.
11. Roczna premia za wyniki jest wypłacana po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Radę Nadzorczą Spółki.
12. Rada Nadzorcza powinna dołożyć należytej staranności w celu ustalenia wytycznych kierunkowych ex ante oraz ewentualnych konkretnych celów w odpowiednim czasie. Rada Nadzorcza może, w drodze uchwały, odroczyć termin ustalenia wytycznych kierunkowych ex ante lub konkretnych celów, a także termin przedłożenia przez Zarząd propozycji KPI, o której mowa w pkt 4.4(a) powyżej, jeżeli istotne informacje niezbędne do prawidłowego sformułowania lub oceny takich wytycznych, celów lub propozycji nie są dostępne lub nie zostały jeszcze udostępnione; w takim przypadku Rada Nadzorcza wyznacza nowy termin uwzględniający czas zasadnie niezbędny do uzyskania takich informacji. Jeżeli Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie ustali takich wytycznych lub celów dla rocznej premii za wyniki w terminie określonym w niniejszej Polityce Wynagrodzeń (z uwzględnieniem ewentualnego odroczenia zgodnie ze zdaniem poprzednim), lub w odpowiedniej umowie zawartej z członkiem Zarządu, lub w wewnętrznych politykach Spółki, uznaje się, że Rada Nadzorcza postanowiła nie przyznawać takiej premii za dany rok, a członkowie Zarządu nie są uprawnieni do takiej premii ani żadnej jej części.
13. W ramach uprawnienia, o którym mowa w Artykule XI niniejszej Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może określić szczegółowe okoliczności, w których członek Zarządu będzie uprawniony do otrzymania dodatkowej premii pieniężnej, tj. świadczenia przyznanego dodatkowo i ponad Wynagrodzenie Zmienne.
14. Spółka nie ustala szczegółowych zasad dotyczących okresów odroczenia płatności Wynagrodzenia Zmiennego. Rada Nadzorcza może jednak wprowadzić takie zasady w indywidualnych umowach z członkami Zarządu.
15. Wynagrodzenie Zmienne uzależnione jest od realizacji określonych celów i osiągnięć, które mogą różnić się dla poszczególnych członków Zarządu. Powyższe składniki mogą zostać przyznane i wypłacone jedynie w przypadku, gdy nie wpływają negatywnie na wypłacalność Spółki ani nie zagrażają ciągłości działania Spółki.
16. Zwrot nienależnego Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego członkowi Zarządu następuje na zasadach określonych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.
17. Rada Nadzorcza jest uprawniona do wstrzymania wypłaty naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego lub żądania jego zwrotu, w całości lub w części, w następujących okolicznościach: (i) jeżeli zarzuty karne (dotyczące działalności takiej osoby w Spółce) postawione członkowi Zarządu zostały potwierdzone, w całości lub w części, prawomocnym wyrokiem sądu; (ii) jeżeli Spółka jest zobowiązana do skorygowania rocznego sprawozdania finansowego, a takie skorygowanie ujawnia, że Wynagrodzenie Zmienne zostało przyznane na podstawie istotnie nieprawidłowych danych; lub (iii) jeżeli Rada Nadzorcza, po konsultacji z Komitetem ds. Wynagrodzeń, stwierdzi, że członek Zarządu dopuścił się istotnego naruszenia swoich obowiązków wobec Spółki. Prawo do wstrzymania wypłaty lub żądania

zwrotu może zostać wykonane przez Radę Nadzorczą w terminie trzech lat od daty wypłaty danego Wynagrodzenia Zmiennego.

Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

18. Spółka ustala system wynagrodzeń w taki sposób, aby łączny udział Wynagrodzenia Zmiennego wynosił od 30% (trzydziestu procent) do 300% (trzystu procent) rocznego wynagrodzenia stałego dla danego członka Zarządu. Przy obliczaniu powyższej proporcji między stałą i zmienną częścią wynagrodzenia nie uwzględnia się wartości Programu Akcji Fantomowych.

§ 5 Program Akcji Fantomowych

1. Członkowie Zarządu mogą również otrzymać Akcje Fantomowe lub inne programy motywacyjne oparte na akcjach Spółki lub zmianach cen tych akcji, zgodnie z decyzją Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Rady Nadzorczej podjętą w przyszłości.
2. Członkowie Zarządu mogą być motywowani poprzez możliwość wzięcia udziału w Programie Akcji Fantomowych, w ramach którego członek Zarządu ma prawo do określonej łącznej liczby Akcji Fantomowych.
3. Okres nabywania uprawnień do Akcji Fantomowych trwa trzy lata i zbiega się z okresem trwania stosunku prawnego pomiędzy Spółką a danym członkiem Zarządu. Akcje Fantomowe zostaną przyznane w trzech transzach w taki sposób, aby raz w roku członek Zarządu był uprawniony do otrzymania określonej liczby Akcji Fantomowych.
4. Członkowie Zarządu są uprawnieni do realizacji praw wynikających z przysługujących im Akcji Fantomowych w terminie określonym w umowie danego członka Zarządu. W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji przez członka Zarządu, będzie on uprawniony do realizacji wszystkich przysługujących mu Akcji Fantomowych w terminie 30 dni od dnia zaprzestania pełnienia swojej funkcji.
5. Zgodnie z Programem Akcji Fantomowych część wynagrodzenia członków Zarządu może zostać przyznana poprzez nadanie im prawa do wypłaty w oparciu o notowania akcji Spółki na GPW.
6. Akcje Fantomowe dają uprawnionym członkom Zarządu prawo do wypłaty pieniężnej ze Spółki lub innego podmiotu Grupy w wysokości równej różnicy pomiędzy średnim kursem zamknięcia akcji Spółki na GPW w okresie 30 dni przed dniem dostarczenia Spółce zawiadomienia o wykonaniu uprawnienia i ceny rozliczeniowej („**cena wykonania**”) za akcję (skorygowanej o dywidendę).
7. Akcje Fantomowe są jedynie środkiem obliczenia przyszłego zmiennego składnika wynagrodzenia, uzależnionym od przyszłej ceny rynkowej akcji Spółki na GPW. Akcje Fantomowe nie są instrumentami finansowymi przekształcalnymi lub wymiennymi na akcje Spółki, w szczególności nie są opcjami na akcje. Akcje Fantomowe nie są zbywalne.
8. Przyznanie Akcji Fantomowych członkom Zarządu oraz ustalenie ich warunków podlega przeglądowi i akceptacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rady Nadzorczej.
9. Członkowie Zarządu mogą również uczestniczyć w innych, oprócz Akcji Fantomowych, rodzajach programów motywacyjnych, które mogą dawać prawo do objęcia nowych lub nabycia istniejących akcji Spółki lub opierać się na zmianach cen akcji Spółki, które mogą zostać każdorazowo przyjęte przez Spółkę. Właściwe postanowienia w zakresie innych programów motywacyjnych, takie jak okresy nabywania uprawnień, zasady przenoszenia

akcji lub zasady wykonywania praw do wynagrodzenia w ramach takich programów, zostaną uregulowane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy lub Radę Nadzorczą i szczegółowo określone w umowie, która zostanie zawarta pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu uczestniczącym w takim innym programie motywacyjnym.

10. Wysokość wypłaty opartej na Akcjach Fantomowych jest ściśle uzależniona od ruchu cen akcji Spółki, a zatem jest zależna od osiągnięcia celów określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
11. Ustalenie związku pomiędzy wynagrodzeniem członka Zarządu a wzrostem ceny akcji Spółki jest zgodne z interesem akcjonariuszy. Realizacja strategii Spółki oraz zaangażowanie w jej długoterminowe interesy powinny pozytywnie wpłynąć na notowania akcji, co z kolei winno przełożyć się na wyższe wynagrodzenie członków Zarządu. Co więcej, powyższe programy prowadzą również do wzrostu motywacji członków Zarządu i zatrzymania ich w Spółce i jako takie przyczyniają się do utrzymania stabilności Spółki.

§ 6 Zakaz konkurencji

1. Członek Zarządu może być związany ograniczeniami wynikającymi z zakazu konkurencji po rozwiązaniu jego stosunku prawnego ze Spółką.
2. Za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% (pięćdziesiąt procent) miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego członka Zarządu pomnożonego przez liczbę miesięcy, w których obowiązuje zakaz konkurencji. Takie wynagrodzenie będzie wypłacane w miesięcznych ratach, w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.
3. Maksymalny okres trwania zakazu konkurencji wynosi 6 miesięcy od dnia ustania stosunku prawnego członka Zarządu ze Spółką.

§ 7 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe, do których mogą być uprawnieni członkowie Zarządu

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać dodatkowe świadczenia, takie jak:
 - prywatna opieka medyczna, w tym dla członków rodzin, ubezpieczenie na życie; oraz
 - korzystanie z samochodów służbowych lub, według uznania Rady Nadzorczej, ekwiwalentu pieniężnego w zamian za nie, telefonów służbowych i innych urządzeń elektronicznych do celów prywatnych i pokrycie ich kosztów.
2. Członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymania zwrotu uzasadnionych kosztów poniesionych przez nich w związku z pełnieniem powierzonych im obowiązków.
3. Ponadto członkowie Zarządu mogą być objęci ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej, a także być uprawnieni do zwrotu innych kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków w Zarządzie.
4. Członkowie Zarządu mogą również otrzymywać wynagrodzenie na podstawie umów lub innych stosunków prawnych, które zawarli w związku z pełnieniem przydzielonych im funkcji w organach podmiotów wchodzących w skład Grupy. Powyższe wynagrodzenie może być stałe lub zmienne i może obejmować wszelkie dodatkowe świadczenia finansowe lub pozafinansowe. Wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od podmiotów wchodzących w skład Grupy jest sumowane i podlega zasadom przewidzianym w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.

ARTYKUŁ III
ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 8 Zasady ogólne

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego ze Spółką wynikającego z powołania do Rady Nadzorczej, przez czas trwania mandatu.

§ 9 Czas trwania i warunki wygaśnięcia stosunków prawnych pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej

1. Stosunek prawny pomiędzy członkiem Rady Nadzorczej a Spółką jest związany z okresem pełnienia funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na trzyletnią kadencję. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz w ogólnie obowiązujących przepisach, a taki członek Rady Nadzorczej nie jest uprawniony do żadnych świadczeń z tego tytułu.
2. Spółka nie zawiera umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło ani żadnych podobnych umów z członkami Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.
3. W przypadku podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o powierzeniu jednemu lub kilku jej członkom stałego indywidualnego wykonywania nadzoru zgodnie z art. 390 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, taki członek, któremu powierzono nadzór, ma prawo do odrębnego wynagrodzenia za okres trwania tego powierzenia, na zasadach określonych w uchwałach Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy przyjętych zgodnie z art. 390 § 3 Kodeksu Spółek Handlowych. Takie odrębne wynagrodzenie przysługuje dodatkowo do wynagrodzenia stałego, o którym mowa w § 10 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
4. Członek Rady Nadzorczej, któremu powierzono stałe indywidualne wykonywanie nadzoru, zachowuje prawo do wszystkich pozostałych składników wynagrodzenia przewidzianych dla członków Rady Nadzorczej na mocy niniejszej Polityki Wynagrodzeń i nie jest uprawniony do żadnych składników wynagrodzenia przewidzianych dla członków Zarządu na mocy niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w szczególności do Wynagrodzenia Zmiennego lub Programu Akcji Fantomowych.

§ 10 Opis wynagrodzenia stałego i zmiennych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych

Wynagrodzenie stałe

1. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do miesięcznego wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia swojej funkcji. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ustala wysokość wynagrodzenia stałego.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełniący dodatkowe funkcje w oddzielnym Komitecie (komitetach) są uprawnieni do dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia stałego w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Przewodniczący każdego z komitetów jest uprawniony do dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia stałego (oprócz wynagrodzenia z tytułu członkostwa w danym Komitecie) w wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Zmienne składniki wynagrodzenia

3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymywania zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników.
4. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 11 Dodatkowe świadczenia finansowe i pozafinansowe

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym z zastrzeżeniem zasad określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
2. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują żadnych innych świadczeń finansowych ani pozafinansowych, w szczególności nie są objęci żadnymi planami emerytalnymi ani rentowymi lub programami wcześniejszej emerytury.

ARTYKUŁ IV

UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZY USTALANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Spółka dokłada wszelkich starań, aby stosunki prawne z jej pracownikami opierały się na poszanowaniu przepisów obowiązującego prawa, standardach etyki biznesu oraz wzajemnym szacunku.
2. Spółka aktywnie promuje równość w polityce zatrudnienia, której podstawą jest spójna kultura organizacyjna, poszanowanie różnorodności, współpraca i zaangażowanie pracowników oraz realizacja innowacyjnych i rozwojowych projektów.
3. Spółka stosuje politykę różnorodności, w celu zapewnienia optymalnego zatrudnienia zgodnego z celami biznesowymi Grupy. Główny nacisk kładziony jest na budowanie zaufania pomiędzy kluczową kadrą kierowniczą a innymi pracownikami oraz sprawiedliwe traktowanie wszystkich ludzi, niezależnie od zajmowanego stanowiska.
4. Przy ustalaniu i przeglądzie niniejszej Polityki Wynagrodzeń Spółka uwzględnia ogólne warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracowników innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności ogólny poziom i strukturę wynagrodzeń, dynamikę zmian wynagrodzeń pracowników oraz wewnętrzne wskaźniki proporcji wynagrodzeń w Spółce.

ARTYKUŁ V

GŁÓWNE ELEMENTY DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZEJ EMERYTURY

1. Spółka nie oferuje członkom Zarządu ani członkom Rady Nadzorczej żadnych dodatkowych programów emerytalnych ani programów wcześniejszych emerytur, z wyjątkiem programów obowiązkowych wynikających z przepisów polskiego prawa.

ARTYKUŁ VI

OPIS PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI W CELU WPROWADZENIA, REALIZACJI I PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Proces decyzyjny w ramach wprowadzenia Polityki Wynagrodzeń obejmował następujące kroki:
 - przeprowadzenie analiz wszystkich aspektów związanych z wynagrodzeniami i zasadami współpracy z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi;
 - przygotowanie projektu Polityki Wynagrodzeń przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi;
 - weryfikacja i zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą;
 - przeprowadzenie głosowania i przyjęcie Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Polityka Wynagrodzeń i jej realizacja podlegają okresowym przeglądom ze strony Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podejmuje uchwałę w sprawie Polityki Wynagrodzeń nie rzadziej niż raz na 4 lata.
4. Wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

ARTYKUŁ VII

OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKNIĘCIA KONFLIKTU INTERESÓW W SPRAWACH REGULOWANYCH NINIEJSZĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

1. W trakcie wdrażania Polityki Wynagrodzeń możliwość wystąpienia konfliktu i potencjalnego konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń będzie na bieżąco weryfikowana. W celu ograniczenia konfliktu interesów podział kompetencji pomiędzy organy Spółki (Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) został wprowadzony zgodnie z przepisami Ustawy o Ofercie Publicznej w stosunku do spraw regulowanych przez Politykę Wynagrodzeń, w tym spraw związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądaniem, oceną jej wdrażania oraz czasowym zawieszaniem jej stosowania.
2. Rada Nadzorcza analizuje ryzyko wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku stwierdzenia konfliktu interesów Rada Nadzorcza podejmuje niezbędne kroki w celu jego rozwiązania.
3. Umowy zawarte przez Spółkę z członkami Zarządu zawierają klauzulę o zakazie konkurencji oraz klauzulę o zachowaniu poufności. Klauzule o zakazie konkurencji dają Spółce możliwość wcześniejszego zniesienia ograniczeń w zakresie zakazu konkurencji.
4. Środki podjęte w celu uniknięcia konfliktu interesów w sprawach regulowanych niniejszą Polityką Wynagrodzeń obejmują:
 - projekt Polityki Wynagrodzeń przygotowany przez dział prawny Spółki na podstawie konsultacji z doradcami zewnętrznymi; oraz
 - współpracę Rady Nadzorczej i Zarządu z działem prawnym Spółki, w szczególności w zakresie przekazywania niezbędnych dokumentów i informacji.

5. W przypadku wykrycia jakiegokolwiek faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów w zakresie spraw regulowanych Polityką Wynagrodzeń, Polityka Wynagrodzeń zostanie zweryfikowana i, jeśli będzie to stosowne, zmieniona przy najbliższej okazji.
6. Jeżeli członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej poweźmie wiadomość o ryzyku powstania konfliktu interesów w związku ze sprawami regulowanymi Polityką Wynagrodzeń, zobowiązany jest do przekazania tej informacji Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) i Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
7. W sprawach objętych niniejszą Polityką Wynagrodzeń członek Rady Nadzorczej podlega wyłączeniu z głosowania nad uchwałami dotyczącymi jego osobistego interesu, w tym w szczególności nad uchwałami o jego delegowaniu zgodnie z art. 383 Kodeksu Spółek Handlowych lub o dodatkowym wynagrodzeniu z tytułu udziału w pracach komitetu, zgodnie z art. 391 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych.

ARTYKUŁ VIII

SPOSÓB W JAKI POLITYKA WYNAGRODZEŃ PRZYCZYNIA SIĘ DO REALIZACJI CELÓW OKREŚLONYCH W ARTYKULE I POWYŻEJ

1. Polityka Wynagrodzeń została oparta na jasnych, przejrzystych i obiektywnych zasadach.
2. Polityka Wynagrodzeń jest zgodna z celami ustalonymi przez akcjonariuszy Spółki, które między innymi obejmują osiągnięcie długoterminowego wzrostu wartości. Ma ona na celu zapewnienie stabilności w zarządzaniu Spółką oraz prowadzenie polityki przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanej kadry kierowniczej. Osiągnięcie tych celów gwarantują m.in. zmienne części wynagrodzenia oraz system utrzymania kluczowej kadry kierowniczej zapewniający osiągnięcie możliwie najlepszych, stabilnych wyników finansowych w długim okresie, wspomagający właściwe i efektywne zarządzanie ryzykiem, wspierający realizację strategii biznesowej oraz ograniczanie konfliktu interesów.
3. Zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu uzależnione są od osiągania przez nich najwyższych wyników w celu zachęcenia ich do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długofalowych interesów i zrównoważonego rozwoju.

ARTYKUŁ IX

TYMCZASOWE ZAWIESZENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. W razie potrzeby Spółka może wprowadzić czasowe zawieszenie Polityki Wynagrodzeń w celu ochrony stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania jej rentowności.
2. Czasowe zawieszenie obowiązywania Polityki Wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia i innych (dodatkowych) świadczeń następuje na podstawie decyzji Rady Nadzorczej podjętej w formie uchwały. Uchwała taka będzie wskazywała okres czasowego zawieszenia obowiązywania Polityki Wynagrodzeń, jego tryb i uzasadnienie. Zarząd może zażądać podjęcia decyzji o czasowym zawieszeniu obowiązywania Polityki Wynagrodzeń z podaniem przyczyn i uzasadnienia konieczności takiego czasowego zawieszania.
3. Czasowe zawieszenie obowiązywania Polityki Wynagrodzeń nie może trwać jednorazowo dłużej niż 24 kolejne miesiące.

ARTYKUŁ X

OPIS ISTOTNYCH ZMIAN W POLITYCE WYNAGRODZEŃ

1. Istotne zmiany zostały wprowadzone do Polityki Wynagrodzeń przyjętej Uchwałą nr 23 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 14 czerwca 2022 r. w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, zgodnie z opisem w ust. 2 poniżej.
2. Na mocy Uchwały nr [●]/2026 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 19 czerwca 2026 r. w sprawie zmiany „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Globe Trade Centre S.A.” wprowadzono zmiany dotyczące zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego członkom Zarządu, obejmujące między innymi:
 - a) wprowadzenie ustrukturyzowanego, corocznego procesu ustalania Wynagrodzenia Zmiennego, prowadzonego przez Radę Nadzorczą i Komitet ds. Wynagrodzeń, opartego na wytycznych kierunkowych ex ante oraz szczegółowej ocenie ex post;
 - b) wprowadzenie otwartego katalogu kryteriów służących do corocznej oceny wyników członków Zarządu, obejmującego kryteria finansowe, dotyczące wartości rynkowej, operacyjne, strategiczne, niefinansowe oraz z zakresu ESG;
 - c) wprowadzenie składnika względnego całkowitego zwrotu dla akcjonariuszy, mierzonego w odniesieniu do Grupy Porównawczej podobnych spółek z branży nieruchomości notowanych na giełdzie, jako istotnej części rocznej premii za wyniki;
 - d) wprowadzenie katalogu dodatkowych motywacyjnych instrumentów wynagradzania, które Rada Nadzorcza może przyznać członkom Zarządu, tj. premii retencyjnych (retention bonuses), premii powitalnych (sign-on bonuses) lub innych nagród uznaniowych, wraz z maksymalnym łącznym pułapem w wysokości 200% rocznego wynagrodzenia zasadniczego danego członka Zarządu mającym zastosowanie do takich premii retencyjnych, premii powitalnych i innych nagród uznaniowych;
 - e) wprowadzenie mechanizmu znajdującego zastosowanie w przypadku, gdy wytyczne kierunkowe ex ante lub cele dla premii rocznej nie zostaną ustalone przez Radę Nadzorczą w terminie określonym w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, odpowiedniej umowie lub wewnętrznych politykach, skutkującego utratą prawa do takiej premii za dany rok;
 - f) rozszerzenie uprawnień Rady Nadzorczej do wstrzymania wypłaty naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego lub żądania jego zwrotu, w tym w przypadkach skorygowania sprawozdań finansowych oraz istotnego naruszenia obowiązków;
 - g) wprowadzenie postanowień dotyczących delegowania członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, w tym zasad wynagradzania w okresie takiego delegowania;
 - h) wprowadzenie możliwości uzależnienia wypłaty odprawy w ramach kontraktów menedżerskich od przyczyn rozwiązania stosunku prawnego (tzw. klauzule „good leaver” i „bad leaver”);

- i) wprowadzenie możliwości wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w zamian za korzystanie z samochodu służbowego, według uznania Rady Nadzorczej;
 - j) wyraźne uwzględnienie w opisie sposobu uwzględniania warunków pracy i wynagradzania pracowników przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń, ogólnych warunków zatrudnienia, dynamiki zmian wynagrodzeń pracowników oraz wewnętrznych wskaźników proporcji wynagrodzeń w Spółce;
 - k) wprowadzenie przepisów dotyczących delegowania członka Rady Nadzorczej do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru zgodnie z art. 390 Kodeksu Spółek Handlowych, w tym zasad dotyczących odrębnego wynagrodzenia przyznawanego takiemu członkowi.
3. Na mocy Uchwały nr 25 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 24 czerwca 2025 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy wyraziło pozytywną opinię w przedmiocie Raportu o Wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024, zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy o Ofercie Publicznej. Wskazana uchwała nie zawiera propozycji ani rekomendacji, które wymagałyby uwzględnienia w Polityce Wynagrodzeń. W związku z tym, z wyjątkiem zmian opisanych w ust. 2 powyżej, nie zostały dokonane żadne inne istotne zmiany w Polityce Wynagrodzeń.

ARTYKUŁ XI

DELEGACJA UPRAWNIEŃ DO RADY NADZORCZEJ W CELU USZCZEGÓLOWIENIA ELEMENTÓW POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza zostaje niniejszym upoważniona do określenia wynagrodzenia i świadczeń, które mogą być przyznawane członkom Zarządu zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w zakresie niezbędnym na ich przyznanie i wypłatę oraz w zakresie, w którym dane sprawy nie zostały uregulowane w Polityce Wynagrodzeń, pod warunkiem że są one objęte zakresem przedstawionym w niniejszej Polityce Wynagrodzeń oraz do określenia jasnych, wszechstronnych i zróżnicowanych kryteriów pod względem wyników finansowych i pozafinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności:
- wysokości wynagrodzenia stałego, zmiennych składników wynagrodzenia, w tym warunków Programu Akcji Fantomowych (w zakresie zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) lub jakiegokolwiek nowego programu akcji fantomowych, a także wszelkich dodatkowych świadczeń finansowych i pozafinansowych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu;
 - finansowych i pozafinansowych kryteriów wyników dla zmiennych składników wynagrodzenia i Programu Akcji Fantomowych (w zakresie zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) lub jakiegokolwiek nowego programu akcji fantomowych, a także kluczowych wskaźników efektywności wskazujących na spełnienie powyższych kryteriów, w tym metodologii i parametrów składnika względnego TSR oraz składu Grupy Porównawczej; oraz
 - szczegółowych warunków stosunku prawnego pomiędzy członkami Zarządu a Spółką.

ARTYKUŁ XII
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Raz w roku Rada Nadzorcza jest zobowiązana do sporządzenia rocznego Raportu o Wynagrodzeniach przedstawiającego wszechstronny przegląd wynagrodzenia oraz innych świadczeń, bez względu na ich formę, otrzymywanych przez członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie Publicznej, oraz do przedstawienia tego raportu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy. Raport o Wynagrodzeniach powinien również ujawniać kryteria z katalogu, o którym mowa w § 4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń, które zostały uwzględnione przez Radę Nadzorczą w rocznej ocenie, ich względną wagę, wynik pomiaru względnego TSR w stosunku do Grupy Porównawczej oraz wszelkie przypadki skorzystania przez Radę Nadzorczą z uprawnień dyskrecyjnych w odniesieniu do Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Załącznik 1 do Polityki Wynagrodzeń określa czas trwania aktualnego stosunku prawnego członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz okres wypowiedzenia i warunki jego zakończenia. Załącznik 1 będzie na bieżąco aktualizowany i nie stanowi zmian w Polityce Wynagrodzeń.

ZAŁĄCZNIK 1 DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Informacja o czasie trwania stosunku prawnego, okresie wypowiedzenia oraz warunkach zakończenia stosunku prawnego pomiędzy członkami Zarządu i członkami Rady Nadzorczej a Spółką.

Zarząd				
Imię i nazwisko	Podstawa prawna	Okres umowy	Okres wypowiedzenia	Warunki wypowiedzenia
[•]				
[•]				
[•]				
[•]				
Rada Nadzorcza				
Imię i nazwisko	Podstawa prawna	Okres umowy	Okres wypowiedzenia	Warunki wypowiedzenia
[•]				
[•]				
[•]				
[•]				
[•]				
[•]				
[•]				