Plik zawiera kolejno:

1. Projekt Uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Uchwały Rady Nadzorczej Spółki.
3. Uchwały Zarządu Spółki.

-PROJEKT-

UCHWAŁA nr …
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
GRUPA AZOTY ZAKŁADY AZOTOWE „PUŁAWY" S.A.
z siedzibą w Puławach
obradującego w dniu 10 grudnia 2026 r.

w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A.

Działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. j. Dz. U. z 2025 r., poz. 592) w zw. z § 49 pkt 7 i pkt 25 Statutu Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. („Spółka") oraz § 12 ust. 1 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala co następuje:

§ 1

Dokonuje się następujących zmian w „Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A.":

1. W rozdziale I w § 1 ust. 1. skreśla się ostatnie zdanie w brzmieniu: *„Realizacja Polityki stanowi instrument zapewniający realizację strategii biznesowej, w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów, stabilność i rozwój Spółki oraz wzrost jej wartości"*
2. W rozdziale I w § 1 dodaje się nowy ust. 2. w brzmieniu:

„2.Przyjęte w niniejszej Polityce unormowanie zasad wynagradzania Zarządców, w sposób obejmujący w szczególności:

1) ustalenie kryteriów rzutujących na przyznanie i wysokość zmiennych składników wynagrodzenia o dodatkowe uwzględnianie interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;

2) wskazanie sposobu, w jaki kryteria (cele zarządcze) rzutują na przyznanie i wysokość Wynagrodzenia Zmiennego;

stanowi instrument zapewniający realizację strategii biznesowej, w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów, stabilność i rozwój Spółki oraz wzrost jej wartości."

3. W rozdziale I w § 1 dotychczasowy ust. 2 staje się ust. 3;
4. W rozdziale I w § 1 ust. 3 (poprzednio ust. 2) dodaje się pkt 12) i pkt 13) w brzmieniu:

„12) Ustawie o Ofercie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

13) Polityka równowagi - należy przez to rozumieć Politykę równowagi płci w Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., mająca na celu ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci."

5. W rozdziale I w § 2 ust. 1 dotychczasowe zdanie drugie otrzymuje brzmienie: *"Podstawą wynagradzania Nadzorcy jest stosunek korporacyjny wynikający z jego powołania." oraz dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu: „Nadzorca pobiera wynagrodzenia przez okres sprawowania mandatu w Spółce, z zastrzeżeniem ust. 6."*
6. W rozdziale I w § 2 ust. 3 po wyrazach „realizację strategii biznesowej" dodaje się wyrazy *„w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG)".*
7. W rozdziale II § 3 otrzymuje nowe brzmienie:

1. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Zarządców zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym w przedziale od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru w rozumieniu Ustawy z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok.

2. Wysokość (stawkę) miesięcznego Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Zarządców określa Rada Nadzorcza kwotowo tj. poprzez wskazanie wartości nominalnej wyrażonej w złotych, zgodnie z postanowieniami ust. 1.

3. Wysokość miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Nadzorców nie może przekroczyć iloczynu podstawy wymiaru o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok oraz mnożnika:

1) 1,7 (jeden i siedem dziesiątych) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej,

2) 1,6 (jeden i sześć dziesiątych) dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej,

3) 1,5 (jeden i pięć dziesiątych) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej.

4. Zgodnie z postanowieniami Ustawy, wysokość wynagrodzeń Zarządców i Nadzorców ustala się z uwzględnieniem iloczynów zdefiniowanych w ust. 1 i 3 powyżej.

Ze względu na objęcie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu przepisami Ustawy, średnie wynagrodzenie pracowników Spółki nie jest brane pod uwagę przy ustalaniu zasad Polityki.

8. W rozdziale II w § 4 ust. 3 po wyrazach *„Wynagrodzenia Stałego”* dodaje się *wyrazy „należnego za ten sam rok obrotowy”*.

9. W rozdziale II w § 4 ust. 5 otrzymuje brzmienie: *„Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego określa Rada Nadzorcza odpowiednio do dokonanej przez siebie oceny stopnia realizacji Celów Zarządczych, poprzez proporcjonalne pomniejszenie Wynagrodzenia Maksymalnego do poziomu realizacji poszczególnych celów solidarnościowych i indywidualnych, z uwzględnieniem wag przypisanych poszczególnym z tych celów”*.

10. W rozdziale II w § 4 ust. 7 po wyrazach „należnych tytułem” dodaje się wyraz *„miesięcznego”*.

11. W rozdziale II w § 5 w ust. 2:

- w pkt 2) wyraz *„zmiana”* zastępuje się wyrazem *„poprawę”*,
- w pkt 6) wyraz *„zmiana”* zastępuje się wyrazem *„poprawę”* oraz po wyrazach *„określonych wskaźników”* dodaje się wyrazy *„ekonomiczno-finansowych”*,
- w pkt 8) wyraz *„zmianę”* zastępuje się wyrazem *„poprawę”* oraz
- dodaje się pkt 13) i pkt 14) w brzmieniu:

„13) restrukturyzację spółki lub wzrost wartości spółki;

„14) wsparcie rozwoju zawodowego kobiet, zgodnie z Polityką równowagi.”

12. W rozdziale II w § 5 ust. 4

- w pkt 1 skreśla się wyrazy *„podmiotów zależnych”*, a po wyrazach *„zasadom określonym w Ustawie”* dodaje się zdanie *„z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok”*.
- po pkt 2 dodaje się wyrazy *„w podmiotach zależnych Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów”*.

13. W rozdziale III w § 6 w ust. 2:

- po pkt 1) dodaje się nowy pkt 2) w brzmieniu: *„2) rozwiązania umowy za porozumieniem Stron”*;
- dotychczasowy pkt 2) i pkt 3) oznacza się odpowiednio jako pkt 3) i pkt 4).

14. W rozdziale II w § 7 ust. 3. wprowadza się zmianę redakcyjną w związku ze zdefiniowaniem Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

15. W rozdziale IV w par. 9 ust. 1 wprowadza się zmianę redakcyjną i wyraz *„obowiązkiem”* zastępuje się wyrazem *„obowiązek”*.

16. W rozdziale IV w § 10 ust. 1 skreśla się zdanie drugie i trzecie.

17. W rozdziale IV w § 10 ust. 2 w zdaniu pierwszym skreśla się wyrazy *„W przypadku gdy umowa, o której mowa w ust 1 nie jest zawierana”*.

18. W rozdziale V w § 11 ust. 1 otrzymuje nowe brzmienie: *„Zapobieganiu konfliktom interesów związanych z wynagradzaniem Zarządców i Nadzorców Spółki służy podział kompetencyjny przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych oraz w art. 90d Ustawy o Ofercie w zakresie ustalania zasad wynagradzania. Takiemu celowi służy także konieczność określania wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki Wynagrodzeń.”*.

19. W rozdziale V w § 11 ust. 3 wyrazy *„mającą na celu aktualizację”* zastępuję się wyrazem *„zmiany”* oraz skreśla się wyrazy *„lub uniemożliwienia powstania”*.

20. W rozdziale V w § 13 ust. 1 dodaje się tiret czwarty w brzmieniu *„trudna lub pogarszająca się sytuacja ekonomiczno – finansowa lub płynnościowa Spółki”*.

21. W rozdziale V § 14 otrzymuje nowe brzmienie:

„W stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń (tj. wprowadzonej Uchwałą nr 4/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 sierpnia 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zmienioną następnie Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 4 października 2024 roku w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy”

S.*A. oraz Uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 31 stycznia 2025 roku w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., w obecnej wersji wprowadzono w szczególności następujące istotne zmiany:*
1) doprecyzowano, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie;
2) usunięto zapisy dotyczące możliwości zawierania z Nadzorcą umowy o świadczenie usług nadzoru;
3) wprowadzono zmiany wynikające z konieczności dostosowania treści Polityki do Zasad kształtowania wynagrodzeń zaktualizowanych uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki, polegające na: zmianie definicji podstawy wymiaru w odniesieniu do Wynagrodzenia Stałego Zarządców, w odniesieniu zaś do Wynagrodzenia Stałego Nadzorców na dodaniu wymogu uwzględniania innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru (w tym przepisy ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok), rozszerzeniu przykładowego katalogu Celów Zarządczych, a także dodano zmianę, że odprawa należna Zarządcy nie przysługuje również w przypadku rozwiązania z nim umowy za porozumieniem Stron;
4) doprecyzowano zapisy dotyczące zapobiegania konfliktom interesów związanych z wynagradzaniem Zarządców i Nadzorców Spółki;
5) dodano dodatkową przesłankę dla podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, którą jest trudna lub pogarszająca się sytuacja ekonomiczno – finansowa lub płynnościowa Spółki;
6) usunięto dotychczasową treść § 14, zastępując ją niniejszą treścią opisującą dokonane zmiany Polityki Wynagrodzeń."

§ 2

Przyjmuje się tekst jednolity Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej Uchwały, uwzględniający zmiany wskazane w § 1 powyżej.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

UZASADNIENIE:
Zgodnie z art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz
o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r., poz. 592) – uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez walne zgromadzenie.
W myśl § 49 pkt 7 i pkt 25 Statutu Spółki, Walne Zgromadzenie Spółki posiada kompetencje
do ustalenia zasad kształtowania oraz wysokości wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki oraz ustalania zasad kształtowania wynagradzania członków Zarządu Spółki, pozostających
w związku z przedmiotem regulowanym ww. polityką.

Załącznik do Uchwały Nr …. NWZ
z dnia ……. roku
w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRUPA AZOTY ZAKŁADY AZOTOWE „PUŁAWY” S.A.

Spis treści:

Rozdział I 2
Postanowienia ogólne 2
Rozdział II 4
Wynagrodzenie i Cele Zarządcze 4
Rozdział III 6
Świadczenia i uprawnienia dodatkowe 6
Rozdział IV 7
Stosunek prawny łączący Spółkę i członków jej organów 7
Rozdział V 8
Postanowienia końcowe 8

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń objęta niniejszym dokumentem (**Polityka Wynagrodzeń**), określa zasady i warunki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, jak i w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Przyjęte w niniejszej Polityce unormowanie zasad wynagradzania Zarządców, w sposób obejmujący w szczególności:
   1) ustalenie kryteriów rzutujących na przyznanie i wysokość zmiennych składników wynagrodzenia o dodatkowe uwzględnianie interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
   2) wskazanie sposobu, w jaki kryteria (cele zarządcze) rzutują na przyznanie i wysokość Wynagrodzenia Zmiennego;
   stanowi instrument zapewniający realizację strategii biznesowej, w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów, stabilność i rozwój Spółki oraz wzrost jej wartości.
3. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:

1)	**Spółce**	–	należy przez to rozumieć Spółkę Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. z siedzibą w Puławach;
2)	**Grupie Azoty**	–	należy przez to rozumieć grupę kapitałową w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, którą tworzą Spółka Grupa Azoty S.A. z siedzibą w Tarnowie i spółki od niej zależne;
3)	**Spółkach Grupy**	–	należy przez to rozumieć spółki należące do Grupy Azoty;
4)	**Zarządcy / Zarządcach**	–	należy przez to rozumieć członka/członków Zarządu Spółki;
5)	**Nadzorcy / Nadzorcach**	–	należy przez to rozumieć członka/członków Rady Nadzorczej Spółki;
6)	**Wynagrodzeniu**	–	należy przez to rozumieć świadczenie pieniężne przysługujące Zarządcy lub Nadzorcy z tytułu pełnienia funkcji w organie Spółki;
7)	**Wynagrodzeniu Stałym**	–	należy przez to rozumieć część stałą Wynagrodzenia, ustalaną w zryczałtowanej stawce miesięcznej;
8)	**Wynagrodzeniu Zmiennym**	–	należy przez to rozumieć część uzupełniającą Wynagrodzenia której przyznanie i wysokość określają warunki definiowane zgodnie z Polityką Wynagrodzeń;
9)	**Celach Zarządczych**	–	należy przez to rozumieć cele i zadania stawiane poszczególnym Zarządcom na dany rok obrotowy;

10) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

11) **ESG** – czynniki zrównoważonego rozwoju: E - środowisko, S - społeczna odpowiedzialność, G - ład korporacyjny.

12) **Ustawie o Ofercie** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

13) **Polityka równowagi** - należy przez to rozumieć Polityką równowagi płci w Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A., mająca na celu ustalenie zasad mających zapewnić równowagę płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki oraz wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, niezależnie od płci.

§ 2.

1. Podstawą wynagradzania Zarządcy jest umowa o świadczenie usług zarządzania zawierana między Spółką a Zarządcą na czas pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki. Podstawą wynagradzania Nadzorcy jest stosunek korporacyjny wynikający z jego powołania. Nadzorca pobiera wynagrodzenia przez okres sprawowania mandatu w Spółce, z zastrzeżeniem ust. 6.
2. Całkowite Wynagrodzenie Zarządcy składa się z części stałej (Wynagrodzenia Stałego), stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, oraz części zmiennej (Wynagrodzenia Zmiennego), stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki.
3. Wynagrodzenie zmienne ma charakter motywacyjny, jego wysokość definiowana jest realizacją Celów Zarządczych, a przez to stanowi instrument zapewniający realizację strategii biznesowej, w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów, stabilność i rozwój Spółki oraz wzrost jej wartości.
4. Wynagrodzenie Zarządcy określone w umowie, o której mowa w ust. 1, stanowi także wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu w spółkach zależnych od Spółki lub członka rady nadzorczej w Spółkach Grupy. Tym samym Zarządcy nie przysługuje odrębne wynagrodzenie od zależnych od Spółki Spółek Grupy, w których pełni równocześnie funkcję członka zarządu, ani odrębne wynagrodzenie od Spółek Grupy, w których pełni funkcję członka rady nadzorczej.
5. Wynagrodzenie Nadzorcy stanowi wyłącznie Wynagrodzenie Stałe określone w stałej miesięcznej stawce kwotowej.
6. Nadzorcy delegowanemu przez Radę Nadzorczą do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej, nie wyższej od ostatnio ustalonej dla Zarządcy, do wykonywania czynności którego delegowano Nadzorcę. Zawarcie umowy o wykonywanie czynności zarządczych z Nadzorcą delegowanym do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu nie jest konieczne.
7. Zarządcom i Nadzorcom nie jest przyznawane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Nie są oni także obejmowani dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi i programami wcześniejszych emerytur, z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Rozdział II

Wynagrodzenie i Cele Zarządcze

§ 3.

1. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Zarządców zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym w przedziale od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru w rozumieniu Ustawy z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok.
2. Wysokość (stawkę) miesięcznego Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Zarządców określa Rada Nadzorcza kwotowo tj. poprzez wskazanie wartości nominalnej wyrażonej w złotych, zgodnie z postanowieniami ust. 1.
3. Wysokość miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Nadzorców nie może przekroczyć iloczynu podstawy wymiaru o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok oraz mnożnika:
   1) 1,7 (jeden i siedem dziesiątych) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
   2) 1,6 (jeden i sześć dziesiątych) dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej,
   3) 1,5 (jeden i pięć dziesiątych) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej.
4. Zgodnie z postanowieniami Ustawy, wysokość wynagrodzeń Zarządców i Nadzorców ustala się z uwzględnieniem iloczynów zdefiniowanych w ust. 1 i 3 powyżej.

Ze względu na objęcie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu przepisami Ustawy, średnie wynagrodzenie pracowników Spółki nie jest brane pod uwagę przy ustalaniu zasad Polityki.

§ 4.

1. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki przysługuje pod warunkiem i po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za tenże rok obrotowy oraz udzieleniu Zarządcy absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w tymże roku obrotowym.
2. Warunkiem powstania uprawnienia do Wynagrodzenia zmiennego za dany rok obrotowy jest uprzednie wyznaczenie Zarządcy przez Radę Nadzorczą Celów Zarządczych na ten rok obrotowy i ich przyjęcie do realizacji przez Zarządcę w danym roku obrotowym.
3. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy jest uzależnione (proporcjonalne) od poziomu realizacji Celów Zarządczych wyznaczonych poszczególnym Zarządcom do realizacji w tym roku i nie może przekroczyć 100% (stu procent) Wynagrodzenia Stałego należnego za ten sam rok obrotowy (**Wynagrodzenie Maksymalne**).
4. Skonkretyzowane Cele Zarządcze poszczególnych Zarządców na dany rok obrotowy, szczegółowy sposób oceny stopnia ich realizacji, w szczególności określenie wskaźników określających realizację Celów, sposób mierzenia poszczególnych wartości, wagi przyznane poszczególnym celom oraz ewentualnie wykaz dokumentów niezbędnych do wykazania realizacji Celów Zarządczych za dany rok obrotowy i obliczenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego określa corocznie uchwała Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem zasad określonych w § 5 Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza może także przyjąć regulamin określający szczegółowy tryb i harmonogram postępowania w zakresie formułowania i przyjmowania Celów Zarządczych, a także przedkładania informacji o ich realizacji, oceny stopnia realizacji Celów Zarządczych oraz ustalania na tej podstawie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy (**Regulamin Wynagrodzenia Zmiennego**).

5. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego określa Rada Nadzorcza odpowiednio do dokonanej przez siebie oceny stopnia realizacji Celów Zarządczych, poprzez proporcjonalne pomniejszenie Wynagrodzenia Maksymalnego do poziomu realizacji poszczególnych celów solidarnościowych i indywidualnych, z uwzględnieniem wag przypisanych poszczególnym z tych celów.
6. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za ten rok.
7. Wynagrodzenie Zmienne naliczane jest proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji członka Zarządu w danym roku obrotowym, co oznacza, że Wynagrodzenie Maksymalne za dany rok obrotowy odpowiada sumie kwot należnych tytułem miesięcznego Wynagrodzenia Stałego za okres pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki w tymże roku obrotowym.

§ 5.

1. Cele Zarządcze określa się w sposób, który umożliwia ocenę stopnia realizacji celu przy zastosowaniu wymiernych danych lub wskaźników ekonomicznych, z uwzględnieniem i w oparciu o: strategię działalności Grupy Azoty, plany rzeczowo – finansowe i plany wieloletnie Spółki oraz Grupy Azoty, zapewnienie stabilności sytuacji finansowej Spółki, uwzględnienie interesów społecznych, ochrony środowiska oraz zapobiegania i likwidowania negatywnych skutków społecznych działalności.
2. Cele Zarządcze mogą w szczególności obejmować:
   1) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
   2) osiągnięcie albo poprawę wielkości produkcji albo sprzedaży;
   3) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
   4) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
   5) realizację strategii lub planu restrukturyzacji;
   6) osiągnięcie albo poprawę określonych wskaźników ekonomiczno-finansowych, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
   7) realizację inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji;
   8) poprawę pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
   9) realizację prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników;
   10) ograniczenie szkodliwości oddziaływania na środowisko, w tym w zakresie emisji substancji szkodliwych;
   11) realizacja celów i oddziaływań związanych ze zrównoważonym rozwojem (ESG);
   12) rozwiązywanie sporów zbiorowych i ograniczanie sporów indywidualnych;
   13) restrukturyzację spółki lub wzrost wartości spółki;
   14) wsparcie rozwoju zawodowego kobiet, zgodnie z Polityką równowagi.
3. Rada Nadzorcza wyznacza Cele Zarządcze wedle następujących ich rodzajów:
   1) **cele kluczowe** – których osiągnięcie warunkuje możliwość naliczania i domagania się Wynagrodzenia Zmiennego,
   2) **cele solidarnościowe** – wspólne dla wszystkich Zarządców, określane co do zasady w odniesieniu do wskaźników i parametrów ekonomiczno-finansowych,
   3) **cele indywidualne** - określane indywidualnie dla każdego Zarządcy ze względu na jego zakres kompetencji i odpowiedzialności w obszarze działalności przypisanym mu zgodnie z wewnętrznym podziałem dokonanym pomiędzy członkami Zarządu Spółki.
4. Cele Zarządcze, których natura na to pozwala, przyjmuje się i ocenia z uwzględnieniem i w odniesieniu do Grupy Azoty, to jest tak, jakby Spółka i Spółki Grupy stanowiły jeden podmiot (jeden organizm gospodarczy), bądź w odniesieniu do Spółki i spółek od niej zależnych. Powyższe

dotyczy zwłaszcza celów kluczowych, przy czym w każdym przypadku jako odrębny cel kluczowy, warunkujący możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, określa się:

1) ukształtowanie i stosowaniu zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych, odpowiadających zasadom określonym w Ustawie z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok,
2) realizację obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym w podmiotach zależnych Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

5. Rada Nadzorcza może zastrzec w Regulaminie Wynagrodzenia Zmiennego uprawnienie do wstrzymania się z oceną realizacji przez Zarządcę jego Celów Zarządczych, ustaleniem wysokości Wynagrodzenia Zmiennego, jak i odroczenia terminu jego wypłaty, ze względu na szczególnie istotny interes Spółki, a w szczególności w przypadku, gdy po udzieleniu absolutorium za rok obrotowy, za który Wynagrodzenie zmienne ma zostać ustalone/wypłacone, ujawnią się istotne okoliczności świadczące o nienależytym wykonywaniu funkcji (obowiązków) przez tego Zarządcę ze szkodą dla istotnych interesów Spółki. Okres wstrzymania ww. działań nie może być dłuższy niż 36 miesięcy, licząc od dnia odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowy za rok, którego dotyczy Wynagrodzenie Zmienne.
6. Rada Nadzorcza może także określić w Regulaminie Wynagrodzenia Zmiennego przypadki (okoliczności), w których z uwagi na istotny interes Spółki i sprzeczne z nim działania lub zaniechania Zarządcy, nastąpić może utrata uprawnienia domagania się Wynagrodzenia Zmiennego, lub odpowiednio – obowiązek zwrotu Wynagrodzenia zmiennego wypłaconego przed ujawnieniem się tak określonych okoliczności. Utrata uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego nie następuje wskutek okoliczności, które zostały upublicznione i były znane przed podjęciem przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwały o udzieleniu absolutorium za rok obrotowy, którego te okoliczności dotyczą.

Rozdział III

Świadczenia i uprawnienia dodatkowe

§ 6.

1. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia umowy zawartej z Zarządcą z przyczyn innych niż naruszenie przez Zarządcę podstawowych obowiązków wynikających z tej umowy, Zarządcy przysługuje odprawa pieniężna w wysokości 3 (trzy) – krotności miesięcznego Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji członka Zarządu Spółki przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
2. Odprawa, o której mowa w ust. 1 nie przysługuje w przypadku:
   1) rezygnacji Zarządcy z pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki;
   2) rozwiązania umowy za porozumieniem Stron;
   3) gdy mimo rozwiązania umowy Zarządca kontynuuje sprawowanie funkcji członka Zarządu Spółki w oparciu o inną umowę, bądź kontynuuje lub rozpoczyna pełnienie funkcji członka zarządu w Spółce Grupy;
   4) innym, wskazanym w umowie.

§ 7.

1. Zarządcy może przysługiwać także uprawnienie do odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, jeśli między Spółką a Zarządcą zostanie zawarta stosowna umowa o zakazie konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.

2. Warunkiem nabycia uprawnienia, o którym mowa w ust. 1 jest każdorazowo pełnienie funkcji członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka Zarządu. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, w razie podjęcia się pełnienia przez Zarządcę funkcji w innej spółce w rozumieniu Ustawy.
4. Wysokość odszkodowania przysługującego Zarządcy za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może być wyższa od 100 % miesięcznego Wynagrodzenia Stałego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc przed ustaniem pełnienia funkcji.
5. Umowa o zakazie konkurencji, o której mowa w ust. 1 powinna zastrzegać dla Spółki uprawnienie domagania się zapłaty kary umownej, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji, w razie niewykonania lub nienależytego wykonania tejże umowy przez Zarządcę.

§ 8.

1. Spółka może udostępnić Zarządcy wyposażenie i urządzenia techniczne, stanowiące mienie Spółki, niezbędne do wykonywania funkcji członka Zarządu, a w szczególności:
   1) samochód służbowy o standardzie właściwym dla członka Zarządu,
   2) telefon komórkowy,
   3) komputer przenośny wraz z niezbędnym dodatkowym wyposażeniem,
   4) mieszkanie służbowe w miejscach świadczenia Usług zarządzania.
2. Spółka może zawierać umowy ubezpieczenia szkód przez siebie doznanych wskutek nienależytego wykonywania funkcji przez zarządców i nadzorców.
3. Rada Nadzorcza Spółki może określić szczegółowe zasady, w tym limity dotyczące kosztów albo sposób określania tych limitów, jakie Spółka ponosi w związku działaniami, o których mowa w ust. 1 – 2.
4. Rada Nadzorcza może także określić zasady odpłatnego korzystania przez Zarządców z mienia Spółki do celów prywatnych.
5. Zarządcom i Nadzorcom przysługuje zwrot uzasadnionych kosztów poniesionych w interesie Spółki w zakresie, w jakim było to bezpośrednio związane ze sprawowaniem funkcji, na ogólnych zasadach obowiązujących w Spółce. Powyższe dotyczy w pierwszym rzędzie zwrotu kosztów podróży służbowej, w tym na miejsce odbywania posiedzeń lub innych czynności zarządu lub nadzoru.

Rozdział IV

Stosunek prawny łączący Spółkę i członków jej organów

§ 9.

1. Spółka zawiera z Zarządcą umowę o świadczenie usług zarządzania na okres sprawowania funkcji (wykonywania mandatu) członka Zarządu Spółki, zastrzegającą obowiązek osobistego świadczenia usług, bez względu na to, czy Zarządca działa w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść umowy określa Rada Nadzorcza z uwzględnieniem regulacji Ustawy, Statutu Spółki oraz postanowień niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
3. Umowa, o której mowa w ust. 1 zastrzega możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego i z zachowaniem następujących okresów wypowiedzenia:
   1) jednego miesiąca - w przypadku pełnienia przez Zarządcę funkcji członka Zarządu przez okres krótszy niż 12 miesięcy,

2) dwóch miesięcy - w przypadku pełnienia przez Zarządcę funkcji członka Zarządu przez okres 12 miesięcy, nie dłużej jednak niż 24 miesiące,
3) trzech miesięcy - w przypadku pełnienia przez Zarządzającego funkcji członka Zarządu przez okres dłuższy niż 24 miesiące.

4. Umowa, o której mowa w ust. 1 zastrzega także Spółce prawo jej wcześniejszego rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez Zarządcę postanowień tejże umowy.
5. Umowa zastrzega także obowiązek Zarządcy informowania Spółki o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji, udziałów lub innego tytułu uczestnictwa oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Zarządcy.
6. Rada Nadzorcza Spółki jest upoważniona do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa powyżej oraz obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania, a także sankcji za nienależyte ich wykonanie.

§ 10.

1. Nadzorcy powoływani są na wspólną 3-letnią kadencję na zasadach określonych w Statucie Spółki.
2. Treść stosunku prawnego łączącego Spółkę z Nadzorcą definiują odpowiednie przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki i uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki. Stosunek korporacyjny trwa do chwili wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej Spółki.
3. Jednocześnie w zakresie spraw porządkowych, w tym przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego, ochrony danych osobowych, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa itp. Nadzorca obowiązany jest przestrzegać obowiązujących w Spółce aktów wewnętrznych wydawanych przez Zarząd Spółki.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 11.

1. Zapobieganiu konfliktom interesów związanych z wynagradzaniem Zarządców i Nadzorców Spółki służy podział kompetencyjny przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych oraz w art. 90d Ustawy o Ofercie w zakresie ustalania zasad wynagradzania. Takiemu celowi służy także konieczność określania wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. W przypadku zidentyfikowania prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, każdy Zarządca obowiązany jest niezwłocznie zgłosić ten fakt Przewodniczącemu Rady Nadzorczej Spółki, zaś każdy z Nadzorców - Prezesowi Zarządu Spółki.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza Spółki lub odpowiednio Zarząd, inicjuje procedurę zmiany Polityki Wynagrodzeń, w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 12.

1. Opracowanie Polityki Wynagrodzeń i jej zmian inicjuje Zarząd lub Rada Nadzorcza Spółki, korzystając ze wsparcia odpowiednich jej służb, w tym w zakresie wsparcia prawnego. Powyższe

nie ogranicza kompetencji przyjęcia lub zmiany Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie Spółki także bez uprzedniej inicjatywy Rady Nadzorczej lub Zarządu.

2. Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń powinna następować nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Rada Nadzorcza monitoruje potrzeby aktualizacji Polityki Wynagrodzenia, a w razie identyfikacji zaistnienia potrzeby zmian, przyjmuje i kieruje stosowny wniosek (projekt) celem przyjęcia zmiany w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
4. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym Zarządcom i Nadzorcom w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

§ 13.

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Przesłanką dla podjęcia takiej decyzji może być:
   - zmiana stanu prawnego, regulującego zasady wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej spółek z udziałem Skarbu Państwa,
   - trwałe wstrzymanie lub istotne ograniczenie działalności operacyjnej przedsiębiorstwa Spółki na skutek okoliczności, którym nie można zapobiec,
   - otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego, likwidacyjnego lub podobnego postępowania o charakterze restrukturyzacyjnym,
   - trudna lub pogarszająca się sytuacja ekonomiczno – finansowa lub płynnościowa Spółki.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, określającej zakres merytoryczny i czasowy odstąpienia od stosowania postanowień Polityki Wynagrodzeń.
3. Odstąpienie od stosowania całości bądź części postanowień Polityki Wynagrodzeń nie może prowadzić do naruszenia przepisów Ustawy i innych przepisów prawa o charakterze bezwzględnie obowiązującym.

§ 14.

W stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń (tj. wprowadzonej Uchwałą nr 4/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 sierpnia 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zmienioną następnie Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 4 października 2024 roku w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. oraz Uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 31 stycznia 2025 roku w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A., w obecnej wersji wprowadzono w szczególności następujące istotne zmiany:

1) doprecyzowano, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie;
2) usunięto zapisy dotyczące możliwości zawierania z Nadzorcą umowy o świadczenie usług nadzoru;
3) wprowadzono zmiany wynikające z konieczności dostosowania treści Polityki do Zasad kształtowania wynagrodzeń zaktualizowanych uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki, polegające na: zmianie definicji podstawy wymiaru w odniesieniu do Wynagrodzenia Stałego Zarządców, w odniesieniu zaś do Wynagrodzenia Stałego Nadzorców na dodaniu wymogu uwzględniania innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru (w tym przepisy ustaw

o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok), rozszerzeniu przykładowego katalogu Celów Zarządczych, a także dodano zmianę, że odprawa należna Zarządcy nie przysługuje również w przypadku rozwiązania z nim umowy za porozumieniem Stron;

4) doprecyzowano zapisy dotyczące zapobiegania konfliktom interesów związanych z wynagradzaniem Zarządców i Nadzorców Spółki;

5) dodano dodatkową przesłankę dla podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, którą jest trudna lub pogarszająca się sytuacja ekonomiczno – finansowa lub płynnościowa Spółki;

6) usunięto dotychczasową treść § 14, zastępując ją niniejszą treścią opisującą dokonane zmiany Polityki Wynagrodzeń.

-WYCIĄG-
Uchwała Nr 229/XI/2026
Rady Nadzorczej spółki
Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. w Puławach
z dnia 12 listopada 2026 r.

w sprawie: zaopiniowania projektów uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

Działając na podstawie § 30 ust. 1 pkt 20) Statutu Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. („Spółka"), w celu realizacji zasady 4.7 „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021", przyjętych Uchwałą Zarządu Nr 323/2021 z dnia 28-29 lipca 2021 r. i uzup. Uchwałą Nr 324/2021 z dnia 30 lipca 2021 oraz zaktualizowanych Uchwałą Nr 597/2022 z dnia 24 listopada 2022 r. i Uchwałą Nr 165/2023 z dnia 30 marca 2023 r., w związku z Uchwałą Zarządu Nr 302/2026 z dnia 14 października 2026 r., Uchwałą Zarządu Nr 323/2026 z dnia 5 listopada 2026 r. oraz Uchwałą Zarządu Nr 338/2026 z dnia 12 listopada 2026 r., Rada Nadzorcza Spółki postanawia co następuje:

§ 1

Biorąc pod uwagę zasadę 4.7 DPSN 2021, Rada Nadzorcza Spółki pozytywnie opiniuje projekty uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki stanowiące Załączniki Nr 1 do 6 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załączniki:
1. Projekt uchwały NWZ w sprawie wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
2. Projekt uchwały NWZ w sprawie porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
3. Projekt uchwały NWZ w sprawie uchylenia tajności głosowania w sprawie wyboru komisji powoływanych przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie
4. Projekt uchwały NWZ w sprawie wyboru Komisji Skrutacyjnej Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
5. Projekt uchwały NWZ w sprawie zmiany Statutu spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A.
6. Projekt uchwały NWZ w sprawie przyjęcia zmian w „Polityce Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A." oraz tekstu jednolitego niniejszej Polityki.

-WYCIĄG-
Uchwała Nr 228/XI/2026
Rady Nadzorczej
Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. z siedzibą w Puławach
z dnia 9 listopada 2026 r.

w sprawie: wyrażenia opinii w przedmiocie wniosku Zarządu Spółki kierowanego do Walnego Zgromadzenia w sprawie zmiany „Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A." oraz przyjęcia tekstu jednolitego niniejszej Polityki

Działając na podstawie § 30 ust. 1 pkt 2) i pkt 20) oraz § 49 pkt 7) i pkt 25) oraz § 50 Statutu Spółki, w zw. z art. 90 e ust. 4 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592) oraz § 12 ust. 1 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki przyjętej Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Nr 6 z dnia 31 stycznia 2025 r. oraz w zw. z

wnioskiem Zarządu Spółki znak: KNF/134A/2026 z dnia 5 listopada 2026 r., przekazanym Uchwałą nr 323/2026 z dnia 5 listopada 2026 r., Rada Nadzorcza Spółki postanawia co następuje:

§ 1

Rada Nadzorcza Spółki pozytywnie opiniuje wniosek Zarządu Spółki skierowany do Walnego Zgromadzenia w sprawie zmiany „Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A." oraz przyjęcia tekstu jednolitego niniejszej Polityki, stanowiącego załącznik do Uchwały Zarządu Spółki nr 323/2026 z dnia 5 listopada 2026 r.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

-WYCIĄG-
Uchwała Nr 338/2026
Zarządu Grupa Azoty Zakłady Azotowe "Puławy" S.A.
z dnia 12 listopada 2026 roku

w sprawie: wystąpienia do Rady Nadzorczej w/s zaopiniowania projektów uchwał Walnego Zgromadzenia

Działając na podstawie § 21 ust. 2 pkt.15) Statutu Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., w związku z zasadą 4.7 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, oraz wnioskiem znak: KZ/Z/38A/2026 z dnia 12.11.2026 roku, Zarząd Spółki postanawia co następuje:

§ 1

Wystąpić do Rady Nadzorczej Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. o zaopiniowanie projektów Uchwał wnoszonych do porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia, przyjętych Uchwałą Zarządu Spółki Nr 337/2026 z dnia 12 listopada 2026 roku.

§ 2

Wykonanie Uchwały powierzyć Szefowi Biura Zarządu.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

-WYCIĄG-
Uchwała Nr 323/2026
Zarządu Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A.
z dnia 5 listopada 2026 roku

w sprawie: zmiany „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A." oraz wystąpienia do Rady Nadzorczej o zaopiniowanie wniosku do Walnego Zgromadzenia o dokonanie zmian w obowiązującej Polityce poprzez przyjęcie jej zaktualizowanej treści

Działając na podstawie § 21 ust 1 i ust. 2 pkt 15), w zw. z § 30 ust. 1 pkt 2) i pkt 20) oraz § 49 pkt 7) i pkt 25) oraz § 50 Statutu Spółki, w zw. z art. 90 e ust. 4 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592) oraz § 12 ust. 1 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki przyjętej Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki

Nr 6 z dnia 31 stycznia 2025 r. oraz w zw. z Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Nr 6 z dnia 15 kwietnia 2026 r. w sprawie zmiany Uchwały Nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. z dnia 10 lutego 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., w związku z wnioskiem znak: KNF/134/2026 z dnia 29.10.2026 roku, Zarząd Spółki postanawia co następuje:

§ 1

Zarząd Spółki po dokonaniu przeglądu obowiązującej w Spółce „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A." („Polityka Wynagrodzeń"), mając na uwadze treść Uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Nr 6 z dnia 15 kwietnia 2026 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A. z dnia 10 lutego 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A., identyfikując potrzebę wprowadzenia zmian w Polityce Wynagrodzeń mających na celu aktualizację jej treści, postanawia po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej Spółki, wystąpić do Walnego Zgromadzenia Spółki z wnioskiem stanowiącym załącznik do niniejszej Uchwały o dokonanie odpowiednich zmian w obowiązującej Polityce Wynagrodzeń poprzez przyjęcie jej zaktualizowanej treści oraz tekstu jednolitego.

§ 2

Wystąpić z wnioskiem do Rady Nadzorczej Spółki o wydanie opinii w przedmiocie wniosku o którym mowa w § 1 powyżej, celem jego przedłożenia Walnemu Zgromadzeniu.

§ 3

Wykonanie Uchwały powierza się Szefowi Biura Zarządu stosownie do jego zakresu obowiązków i uprawnień.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załączniki:

1) zaktualizowana Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupa Azoty Zakłady Azotowe „Puławy" S.A.,

2) wniosek do Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.