

Luxemburg, 6 czerwca 2023 r.

**Familiar SA SICAV-SIF**

12, rue Eugene Ruppert, L-2453 Luksemburg  
Wielkie Księstwo Luksemburga  
R.C.S. Luxemburg: B160547

Zarząd Spółki  
**MEX Polska S.A. z siedzibą w Łodzi**  
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 25  
90-248 Łódź  
KRS: 0000299283  
[biuro@mexpolska.pl](mailto:biuro@mexpolska.pl)

**WNIOSEK AKCJONARIUSZA**

Działając w imieniu i na rzecz Familiar SA SICAV-SIF z siedzibą w Luksemburgu, 12, rue Eugene Ruppert, L-2453 Luxemburg, Wielkie Księstwo Luksemburga („**Akcjonariusz**”), będącej akcjonariuszem spółki Mex Polska S.A. z siedzibą w Łodzi, adres: ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 25, 90-248 Łódź, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy KRS pod numerem KRS: 0000299283, NIP: 7251967625, REGON: 100475941 (dalej „**Mex Polska**” lub „**Spółka**”), posiadającą ponad jedną dwudziestą kapitału zakładowego Spółki, na podstawie art. 401 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, wnoszę o uzupełnienie porządku obrad najbliższego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, zwołanego na dzień 27 czerwca 2023 r. poprzez dodanie:

po punkcie 12. *Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za 2022 rok, a przed dotychczasowym punktem 13. Rozpatrzenie wniosku Zarządu w sprawie podziału zysku Spółki za rok obrotowy 2022 i pokrycia strat z lat ubiegłych,*

nowego punktu 13. „**Podjęcie uchwały w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A.**”.

Poniżej proponowana treść uchwały do pkt 13. uzupełnionego porządku obrad: „Podjęcie uchwały w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A.”.

„Uchwała nr \_\_\_

**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

**„Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi**

**z dnia 27 czerwca 2023 r.**

**w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A.**

## § 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki pod firmą „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi, działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, postanawia dokonać zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A., przyjętej na podstawie Uchwały nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi z dnia 31 lipca 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Mex Polska” S.A., zmienionej Uchwałą nr 24 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej "Mex Polska" S.A. (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**”) w następującym zakresie:

1) zmienić § 1 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń nadając mu nowe następujące brzmienie:

„1. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:

- a) Spółce - należy przez to rozumieć „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi;
- b) Polityce Wynagrodzeń - należy przez to rozumieć niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
- c) Zarządzie - należy przez to rozumieć zarząd Spółki;
- d) Radzie Nadzorczej - należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;
- e) Walnym Zgromadzeniu - należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki;
- f) Sprawozdaniu - należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- g) Przeciętnym Wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku ogłaszane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za okres roku poprzedzającego rok wypłaty wynagrodzenia;”;

2) zmienić § 4 Polityki Wynagrodzeń nadając mu nowe następujące brzmienie:

## „§ 4

### **Wynagrodzenia członków Zarządu**

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Zarządu upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020.
3. Z zastrzeżeniem § 4 ust. 6 i 8, struktura wynagrodzeń członków Zarządu składa się ze:
  - a) stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu albo Członka Zarządu;
  - b) świadczeń niepieniężnych, w tym:
    - prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
    - pokrywania przez Spółkę kosztów podróży służbowych.

4. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu jest stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne, o którym mowa w ust. 3 lit. a).
5. Wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego członka Zarządu oraz zakres, wartość i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych, określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej. Ustalając wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz wartość świadczeń niepieniężnych przyznanych członkowi Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności jego doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz warunki rynkowe, z tym że:
  - wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia przyznanego w danym roku nie może być wyższa niż:
    - a) dwunastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku Prezesa Zarządu;
    - b) ośmiokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku pozostałych członków Zarządu,
  - wartość świadczeń niepieniężnych przyznanych w danym roku członkowi Zarządu (z wyłączeniem kosztów podróży służbowych) nie może być wyższa niż dwunastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia.
6. Pod warunkiem wyrażenia zgody przez Radę Nadzorczą, Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę zobowiązującą do wypłaty odprawy pieniężnej w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu przed upływem kadencji w wyniku odwołania Członka Zarządu z pełnionej funkcji, chyba że odwołanie Członka Zarządu nastąpiło z powodu okoliczności, za które winę ponosi Członek Zarządu. Wysokość odprawy nie może przekraczać sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji ustalonego na dzień wygaśnięcia mandatu.
7. Spółka nie przyznaje członkom Zarządu indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
8. Po zakończeniu danego roku kalendarzowego, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu premię z uwzględnieniem następujących zasad:
  - 1) Rada Nadzorcza może przyznać premię w łącznej kwocie stanowiącej nie więcej niż 20% (słownie dwadzieścia procent) od nadwyżki zysku netto ponad poziom 5.000.000,00 zł zysku netto w danym roku;
  - 2) Rada Nadzorcza według własnego uznania dokonuje podziału kwoty łącznej premii, o której mowa w pkt 1), pomiędzy poszczególnych członków Zarządu;
  - 3) wysokość premii zostanie obliczona w oparciu o zysk netto Spółki pochodzący ze zbadanego i zatwierdzonego sprawozdania finansowego Spółki za dany rok.
9. Na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:
  - a) uszczegółowienia postanowień Polityki Wynagrodzeń w zakresie zasad przyznawania premii, o której mowa w ust. 8 powyżej,
  - b) określenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników niefinansowych, dotyczących przyznania premii, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym w działalności Spółki i ich likwidowanie,

- c) ustalenia szczegółowych zasad oceny stopnia spełniania kryteriów przyznania premii, z tym że sposób oceny spełniania kryteriów powinien być oparty na metodzie porównania wartości oczekiwanej z wartością osiągniętą.
10. Walne Zgromadzenie uznaje, że przyznanie członkom Zarządu prawa do uzyskania premii, przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez motywowanie członków Zarządu do pozostawania w zatrudnieniu w Spółce oraz budowania wartości Spółki.
11. Wysokość przyznanej członkowi Zarządu w danym roku premii nie powinna przekraczać 150 % łącznej wartości stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego przyznanego członkowi Zarządu w tym samym roku.”.

## **§ 2.**

Tekst jednolity polityki wynagrodzeń stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

## **§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.”

**„Tekst jednolity  
Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
„Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi**

## **§ 1**

### **Postanowienia ogólne**

1. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) Spółce - należy przez to rozumieć „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi;
  - b) Polityce Wynagrodzeń - należy przez to rozumieć niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
  - c) Zarządzie - należy przez to rozumieć zarząd Spółki;
  - d) Radzie Nadzorczej - należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;
  - e) Walnym Zgromadzeniu - należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki;
  - f) Sprawozdaniu - należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
  - g) Przeciętnym Wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku ogłaszane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za okres roku poprzedzającego rok wypłaty wynagrodzenia;
2. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
4. Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki pod adresem [www.mexpolska.pl](http://www.mexpolska.pl).

5. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń mają na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez:
  - a) zapewnienie transparentności zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - b) zapewnienie pełnego zaangażowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w pełnienie funkcji w Spółce.
6. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem obowiązków i odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce.

## **§ 2**

### **Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń**

1. Walne Zgromadzenie przyjmuje, w drodze uchwały, Politykę Wynagrodzeń nie rzadziej niż co cztery lata.
2. Za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki Wynagrodzeń odpowiedzialny jest Zarząd.
3. Rada Nadzorcza jest odpowiedzialna za:
  - a) opiniowanie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian;
  - b) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń;
  - c) sporządzanie Sprawozdania.
4. Rada Nadzorcza co najmniej raz w roku poddaje Politykę Wynagrodzeń przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.

## **§ 3**

### **Unikanie konfliktów interesów**

1. Unikaniu konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń służy podział kompetencji w tym zakresie pomiędzy poszczególnymi organami Spółki.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są obowiązani powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie interesów związanym z Polityką Wynagrodzeń lub o możliwości jego powstania.
3. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

## **§ 4**

### **Wynagrodzenia członków Zarządu**

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Zarządu upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020.
3. Z zastrzeżeniem § 4 ust. 6 i 8, struktura wynagrodzeń członków Zarządu składa się ze:
  - a) stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu albo Członka Zarządu;
  - b) świadczeń niepieniężnych, w tym:
    - prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
    - pokrywania przez Spółkę kosztów podróży służbowych.

4. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu jest stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne, o którym mowa w ust. 3 lit. a).
5. Wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego członka Zarządu oraz zakres, wartość i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych, określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej. Ustalając wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz wartość świadczeń niepieniężnych przyznanych członkowi Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności jego doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz warunki rynkowe, z tym że:
  - wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia przyznanego w danym roku nie może być wyższa niż:
    - a) dwunastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku Prezesa Zarządu;
    - b) ośmiokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku pozostałych członków Zarządu,
  - wartość świadczeń niepieniężnych przyznanych w danym roku członkowi Zarządu (z wyłączeniem kosztów podróży służbowych) nie może być wyższa niż dwunastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia.
6. Pod warunkiem wyrażenia zgody przez Radę Nadzorczą, Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę zobowiązującą do wypłaty odprawy pieniężnej w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu przed upływem kadencji w wyniku odwołania Członka Zarządu z pełnionej funkcji, chyba że odwołanie Członka Zarządu nastąpiło z powodu okoliczności, za które winę ponosi Członek Zarządu. Wysokość odprawy nie może przekraczać sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji ustalonego na dzień wygaśnięcia mandatu.
7. Spółka nie przyznaje członkom Zarządu indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
8. Po zakończeniu danego roku kalendarzowego, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu premię z uwzględnieniem następujących zasad:
  - 1) Rada Nadzorcza może przyznać premię w łącznej kwocie stanowiącej nie więcej niż 20% (słownie dwadzieścia procent) od nadwyżki zysku netto ponad poziom 5.000.000,00 zł zysku netto w danym roku;
  - 2) Rada Nadzorcza według własnego uznania dokonuje podziału kwoty łącznej premii, o której mowa w pkt 1), pomiędzy poszczególnych członków Zarządu;
  - 3) wysokość premii zostanie obliczona w oparciu o zysk netto Spółki pochodzący ze zbadanego i zatwierdzonego sprawozdania finansowego Spółki za dany rok.
9. Na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:
  - a) uszczegółowienia postanowień Polityki Wynagrodzeń w zakresie zasad przyznawania premii, o której mowa w ust. 8 powyżej,
  - b) określenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników niefinansowych, dotyczących przyznawania premii, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym w działalności Spółki i ich likwidowanie,
  - c) ustalenia szczegółowych zasad oceny stopnia spełniania kryteriów przyznawania premii, z tym że sposób oceny spełniania kryteriów powinien być oparty na metodzie porównania wartości oczekiwanej z wartością osiągniętą.
10. Walne Zgromadzenie uznaje, że przyznanie członkom Zarządu prawa do uzyskania premii, przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności

Spółki, poprzez motywowanie członków Zarządu do pozostawania w zatrudnieniu w Spółce oraz budowania wartości Spółki.

11. Wysokość przyznanej członkowi Zarządu w danym roku premii nie powinna przekraczać 150 % łącznej wartości stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego przyznanego członkowi Zarządu w tym samym roku.

## **§ 5**

### **Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania i tylko z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Rady Nadzorczej upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dzieli się na:
  - a) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne przewodniczącego Rady Nadzorczej;
  - b) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej;
  - c) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne członka Rady Nadzorczej;
  - d) dodatek pieniężny do stałego miesięcznego wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej pełniącego funkcję członka komitetu audytu Rady Nadzorczej.
5. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
6. Spółka pokrywa koszty związane z udziałem członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach obejmujących koszty noclegów i koszty podróży.

## **§ 6**

### **Program Motywacyjny**

(uchylony)

## **§ 7**

### **Sprawozdanie**

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie, które obejmuje rok obrotowy Spółki. Po raz pierwszy Rada Nadzorcza sporządzi Sprawozdanie łącznie za lata 2019 i 2020.
2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie. Uchwała ma charakter doradczy.
4. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej pod adresem [www.mexpolska.pl](http://www.mexpolska.pl) i udostępnia je bezpłatnie przez 10 lat od zakończenia Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w ust. 3.

## **§ 8**

### **Postanowienia końcowe**

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Celem uniknięcia wątpliwości, członkowie Zarządu zachowują prawo do odpraw wynikających z umów, o których mowa w § 4 ust. 6."

## UZASADNIENIE

*Celem proponowanych zmian do Polityki Wynagrodzeń jest zwiększenie przejrzystości zasad wynagradzania członków Zarządu Spółki, poprzez:*

- a) określenie maksymalnej wysokości świadczeń pieniężnych oraz niepieniężnych, które mogą być przyznawane członkom Zarządu w ciągu roku,*
- b) określenie transparentnych ram programu motywacyjnego dla członków Zarządu Spółki,*
- c) dookreślenie zasad przyznawania odpraw na wypadek wygaśnięcia mandatu członka Zarządu Spółki,*

*- co powinno przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.*

W imieniu Akcjonariusza:

---

Piotr Nawrocki  
Pełnomocnik

### **Załączniki:**

- 1) Pełnomocnictwo,
- 2) Kopia dowodu osobistego pełnomocnika,
- 3) Odpis z rejestru Akcjonariusza,
- 4) Świadectwo depozytowe.