
POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ
W SPÓŁCE POLENERGIA S.A.

REMUNERATION POLICY
FOR MEMBERS OF MANAGEMENT BOARD AND SUPERVISORY BOARD
AT POLENERGIA S.A.

KWIECIEŃ 2020 / APRIL 2020

WERSJA ZMIENIONA I UJEDNOLICONA
PRZYJĘTA UCHWAŁĄ NADZWYCZAJNEGO
WALNEGO ZGROMADZENIA SPÓŁKI W DNIU
3 kwietnia 2023 ROKU

AMENDED AND CONSOLIDATED TEXT
ADOPTED BY THE RESOLUTION OF THE
EXTRAORDINARY GENERAL MEETING DATED
3 April 2023

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. 2019 poz. 623. ze zm.).

2. Definicje:

Członek Rady Nadzorczej oznacza każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;

Członek Zarządu oznacza każdego członka Zarządu Spółki;

EBITDA oznacza skorygowany zysk Spółki przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych kredytów, podatków, deprecjacji oraz amortyzacji (uwzględniający odsetki od aktywów oddanych w leasing i udziały w branży farm wiatrowych uwzględnione w operacjach finansowych w rachunku zysków i strat), wynikający ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki sporządzonego zgodnie z MSSF, zrewidowanego i załączonego do opinii Rady Nadzorczej oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie;

Grupa Polenergia oznacza Spółkę oraz spółki zależne wobec Spółki w rozumieniu standardu MSSF 10;

Kwota Prognozowana oznacza wartość danego kryterium finansowego (np. Zysku lub EBITDA) prognozowaną w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą budżecie Grupy Polenergia na dany rok;

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

1. This Remuneration Policy has been adopted under art. 90d et seq. of the Act on public offering, conditions governing the introduction of financial instruments to organised trading, and on public companies dated 29 July 2005 (consolidated text: Journal of Laws of 2019 item 623, as amended).

2. Definitions:

Supervisory Board Member means any member of the Company's Supervisory Board;

Management Board Member means any member of the Company's Management Board;

EBITDA means adjusted profit of the Company before interest on loans taken, tax, depreciation and amortisation (including interest on assets leased out and interests in the wind farm sector taken into account in financial operations in the profit and loss account), as stated in the consolidated financial statements of the Company prepared in accordance with IFRS, revised and attached to the opinion of the Supervisory Board and approved by the General Meeting;

Polenergia Group means the Company and its subsidiaries within the meaning of IFRS 10;

Forecast Amount means the value of a financial criterion (e.g. Profit or EBITDA) which is forecast in the budget for a year of the Polenergia Group approved by the Supervisory Board;

Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą <i>"Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w spółce Polenergia S.A."</i> ;	Remuneration Policy	means this <i>"Remuneration Policy for Members of Management Board and Supervisory Board at Polenergia S.A."</i> ;
Premia	oznacza świadczenie przysługujące Członkom Zarządu po spełnieniu kryteriów opisanych w Systemie Premiowym;	Bonus	means a benefit available to Management Board Members after the criteria set out in the Bonus System are met;
Spółka	oznacza spółkę Polenergia S.A. z siedzibą w Warszawie;	Company	means Polenergia S.A. with its registered office in Warsaw;
System Premiowy	oznacza program premiowy realizowany w Spółce na podstawie <i>"Regulaminu systemu premiowego dla zarządu Spółki"</i> ;	Bonus System	means a bonus scheme implemented at the Company on the basis of the <i>"Rules of the bonus system for the Company's Management Board"</i> ;
Walne Zgromadzenie	oznacza Walne Zgromadzenie Spółki;	General Meeting	means the General Meeting of the Company;
Zysk	oznacza zysk netto skorygowany w celu odzwierciedlenia niezrealizowanych różnic kursowych z wyceny bilansowej wynikającej ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki sporządzonego zgodnie z MSSF, zrewidowanego i załączonego do opinii Rady Nadzorczej oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.	Profit	means net profit adjusted to reflect unrealised foreign exchange differences from the balance sheet valuation arising from the consolidated financial statements of the Company prepared in accordance with IFRS, revised and attached to the opinion of the Supervisory Board and approved by the General Meeting.

ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu

- Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku, z zachowaniem zasady niedyskryminacji.

CHAPTER 2 REMUNERATION RULES FOR MANAGEMENT BOARD MEMBERS

General remuneration rules for Management Board Members

- Remuneration terms for Management Board Members shall be determined by the Supervisory Board on the basis of current needs of the Company and individual circumstances of the case, in accordance with the non-discrimination principle.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką

4. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać nawiązany na czas nieokreślony albo na czas określony.
5. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w statucie Spółki.
6. Okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 12 miesięcy.
7. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub zapisów umowy o zakazie konkurencji.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu

8. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.
9. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę w szczególności pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje.
10. Wynagrodzenie przysługujące Członkowi Zarządu z tytułu zatrudnienia/pełnienia funkcji na więcej niż jednej podstawie prawnej w Grupie Polenergia wpływa na wysokość wynagrodzenia stałego należnego Członkowi Zarządu z tytułu zatrudnienia w Spółce.

Duration and terms of termination of legal relationships between the Company and Management Board Members

4. The legal relationship between the Management Board Member and the Company may be established for a non-definite term or for a definite term.
5. Appointment to the Management Board shall be made on terms set out in the Company's Articles of Association.
6. The notice period of the legal relationship between the Management Board Member and the Company may not exceed 12 months.
7. The legal relationship between the Management Board Member and the Company may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of the termination, the Management Board Member shall not be entitled to any additional benefits other than benefits arising from generally applicable laws or provisions of the non-compete clause.

Description of fixed and variable remuneration components and additional financial and non-financial benefits that may be awarded to Management Board Members

8. Fixed remuneration of the Management Board Member shall include a monthly base salary.
9. The amount of the fixed remuneration of the Management Board Member shall be determined by the Supervisory Board taking into account in particular the function within the Management Board, duties and responsibilities, professional experience, record of achievements and qualifications held.
10. Remuneration available to the Management Board Member on account of engagement/holding function under more than one legal basis in the Polenergia Group, shall affect the level of fixed remuneration due to the Management Board Member in respect of engagement by the Company.

- | | |
|--|--|
| <p>11. Członkowie Zarządu są uprawnieni do wynagrodzenia zmiennego w postaci Premii, której szczegółowe zasady określa Rada Nadzorcza w Systemie Premiowym.</p> | <p>11. Management Board Members shall be entitled to variable remuneration in the form of the Bonus, detailed terms of which shall be determined by the Supervisory Board in the Bonus System.</p> |
| <p>12. Rada Nadzorcza jest uprawniona do kształtowania Systemu Premiowego z zastrzeżeniem następujących zasad:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Premia może składać się z dwóch lub większej liczby części; b) każda część Premii jest uzależniona od co najmniej jednego kryterium finansowego (w tym Zysk albo EBITDA); c) dana część Premii może być przyznana, jeśli przyjęte kryteria finansowe będą zrealizowane co najmniej w 90% Kwoty Prognozowanej; d) wypłacona suma wszystkich części Premii za dany rok nie może przekroczyć: (i) 90% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia - w odniesieniu do Prezesa Zarządu Spółki oraz (ii) 80% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia - w odniesieniu do pozostałych Członków Zarządu; e) Premia jest wypłacana po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za rok finansowy stanowiący podstawę wyliczenia Premii; f) wypłata każdej z części Premii może zostać odroczonej nie dłużej niż do 12 miesięcy. | <p>12. The Supervisory Board is entitled to develop the Bonus System subject to the following rules:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) the Bonus can comprise two or more parts; b) each part of the Bonus must be conditional upon at least one financial criterion (including the Profit or EBITDA); c) a part of the Bonus may be awarded if (i) financial criteria adopted have been met for at least 90% of the Forecast Amount; d) the sum of all parts of the Bonus paid for a year may not exceed: (i) 90% of the annual fixed remuneration at the Polenergia Group – in respect of the President of the Management Board and (ii) 80% of the annual fixed remuneration at the Polenergia Group – in respect of other Members of the Management Board; e) the Bonus shall be paid after the General Meeting approves the financial statements for the financial year on which the Bonus is calculated; f) payment of each part of the Bonus shall be deferred by no more than 12 months. |
| <p>13. Rada Nadzorcza może przyznawać Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w wysokości do 100% wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przez okres do 12 | <p>13. The Supervisory Board may award additional financial and non-financial benefits to Management Board Members, including but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) compensation for compliance with the non-compete clause following the end of engagement amounting up to 100% of the remuneration received by the Management Board Member for maximum 12 months |

miesiące przed ustaniem zatrudnienia w Spółce;

- b) pakiet prywatnej opieki medycznej, obejmujący Członka Zarządu oraz członków jego rodziny (tj. małżonek oraz dzieci poniżej 18 lat), obowiązujący na terenie Polski;
- c) pokrycie kosztów polisy ubezpieczeniowej od wypadków komunikacyjnych Członka Zarządu;
- d) samochód służbowy na warunkach określonych w obowiązującej w Spółce polityce;
- e) objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla członków zarządu (D&O);
- f) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną, w wysokości ustalonej Uchwałą Rady Nadzorczej.

ROZDZIAŁ 3 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

14. Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku, z zachowaniem zasady niedyskryminacji.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Rady Nadzorczej ze Spółką

15. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres kadencji zgodnie ze statutem Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej nie są powoływani na okres wspólnej kadencji.
16. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu

prior to the end of employment/engagement by the Company;

- b) private medical care package for the Management Board Member and his family members (i.e. spouse and children under 18), applicable in Poland;
- c) coverage of costs of traffic accident insurance policy paid for the Management Board Member;
- d) company car on terms set out in the applicable policy of the Company;
- e) directors and officers (D&O) liability insurance coverage;
- f) in justified cases, an individual cash prize in the amount determined by a resolution of the Supervisory Board.

CHAPTER 3 REMUNERATION RULES FOR SUPERVISORY BOARD MEMBERS

General remuneration rules for Supervisory Board Members

14. Remuneration terms for Supervisory Board Members shall be determined by the General Meeting on the basis of current needs of the Company and individual circumstances of the case, in accordance with the non-discrimination principle.

Duration and terms of termination of legal relationships between the Company and Supervisory Board Members

15. Members of the Supervisory Board shall be appointed for a term of office in accordance with the Company's Articles of Association. Supervisory Board Members shall not be appointed for a joint term of office.
16. The legal relationship between the Supervisory Board Member and the Company shall be terminated pursuant to generally applicable laws. On

jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.

account of the termination, the Supervisory Board Member shall not be entitled to any benefits.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej

Description of fixed and variable remuneration components and additional financial and non-financial benefits that may be awarded to Supervisory Board Members

17. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej obejmuje miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie.

17. Fixed remuneration of the Supervisory Board Member shall include monthly salary of the amount determined by the General Meeting.

18. Jeżeli Członek Rady Nadzorczej zasiada w komitecie audytu, przysługuje mu z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od pełnionej tam funkcji w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie.

18. If the Supervisory Board Member sits on the audit committee, in consideration of this, the Supervisory Board Member shall be entitled to additional remuneration in the amount depending on his/her function therein as determined by the General Meeting.

19. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

19. Supervisory Board Members shall not be entitled to any variable remuneration.

ROZDZIAŁ 4 REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

CHAPTER 4 IMPLEMENTATION OF THE COMPANY'S BUSINESS STRATEGY, LONG-TERM INTERESTS AND SUSTAINABILITY

20. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

20. The frame rules of awarding fixed and variable remuneration components as provided in the Remuneration Policy are aimed to acquire, retain and motivate Management Board Members and Supervisory Board Members, which is crucial for the implementation of the Company's business strategy, long-term interests and sustainability.

21. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma w szczególności przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego (Premii) oraz: (i) ograniczenie jego wysokości do 80/90% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia, (ii) możliwość odroczenia jego wypłaty. Czynniki te mają na celu ograniczanie nadmiernego ryzyka w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników.

21. For the purpose of implementation of the Company's business strategy, long-term interests and sustainability, Management Board Members shall be awarded variable remuneration (Bonus) and: (i) its amount shall be limited to 80/90% of the annual fixed remuneration in the Polenergia Group, (ii) possibility to defer its payment. This is aimed to mitigate the excessive risk in efforts to achieve only short-term results.

22. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma również brak uzależnienia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.

ROZDZIAŁ 5 OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

23. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

ROZDZIAŁ 6 KONFLIKTY INTERESÓW

24. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęto następujące środki:

- a) na polecenie Zarządu za opracowanie projektu i aktualizację Polityki Wynagrodzeń odpowiada Departament Prawny Spółki;
- b) Departament Prawny Spółki ma zapewnioną samodzielność i niezależność w pracach nad Polityką Wynagrodzeń;
- c) Zarząd i Rada Nadzorcza współpracują z Departamentem Prawnym Spółki w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji;
- d) jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie jednocześnie Przewodniczącą Rady Nadzorczej, Prezesa Zarządu oraz Dyrektora Departamentu Prawnego i wstrzymuje

22. For the purpose of implementation of the Company's business strategy, long-term interests and its sustainability, the remuneration of Supervisory Board Members shall not be made conditional upon the Company's performance.

CHAPTER 5 DESCRIPTION OF MAIN CHARACTERISTICS OF SUPPLEMENTARY PENSION AND EARLY RETIREMENT SCHEMES

23. Management Board Members and Supervisory Board Members may be eligible to participate in pension schemes (including the employee capital plan) on terms arising from generally applicable laws.

CHAPTER 6 CONFLICTS OF INTERESTS

24. For the avoidance and management of conflicts of interests related to the Remuneration Policy, the following measures have been taken:

- a) upon the instruction of the Management Board, the Company's Legal Department is responsible for drafting and updating the Remuneration Policy;
- b) when working on the Remuneration Policy the Company's Legal Department shall have autonomy and independence ensured;
- c) the Management Board and the Supervisory Board shall cooperate with the Company's Legal Department in particular when making necessary documents and information available;
- d) if an actual or potential conflict of interests arises with respect to any person involved in works on the Remuneration Policy, such person shall promptly notify this simultaneously to the Chairman of the Supervisory Board, the President of the Management Board and the Director of the Legal Department and shall refrain from

się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

works on the Remuneration Policy until the matter is explained and relevant decisions are made.

**ROZDZIAŁ 7
OPIS PROCESU DECYZYJNEGO
PRZEPROWADZONEGO W CELU
USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ
PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

**CHAPTER 7
DESCRIPTION OF THE DECISION-MAKING
PROCESS FOLLOWED FOR THE
DETERMINATION, REVIEW AND
IMPLEMENTATION OF THE
REMUNERATION POLICY**

25. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało powierzone Departamentowi Prawnemu Spółki.
26. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Departament Prawny Spółki i jej zaakceptowaniu przez Zarząd, jej treść została przedstawiona Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia i zaopiniowania.
27. Politykę Wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie.
28. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, który jest dokonywany przez Departament Prawny Spółki.
29. Zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

25. The draft of the Remuneration Policy shall be prepared by the Company's Legal Department.
26. After the Company's Legal Department had drafted the Remuneration Policy and it had been approved by the Management Board, the Remuneration Policy were submitted to the Supervisory Board for consideration and expressing its opinion.
27. The Remuneration Policy shall be adopted by the General Meeting.
28. The Remuneration Policy shall be subject to periodical reviews performed by the Company's Legal Department.
29. Any change of the Remuneration Policy shall require a resolution of the General Meeting.

**ROZDZIAŁ 8
OPIS ISTOTNYCH ZMIAN
POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

**CHAPTER 8
DESCRIPTION OF SIGNIFICANT CHANGES
TO THE REMUNERATION POLICY**

30. W stosunku do Polityki Wynagrodzeń przyjętej uchwałą nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 maja 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Spółki wprowadzono istotne zmiany:
- (i) uchwałą nr 4/2023 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 3 kwietnia 2023 roku w sprawie zmiany „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w spółce Polenergia S.A.” zmieniono pkt 12 lit. d) oraz pkt 21 Polityki Wynagrodzeń w ten sposób, że zwiększono maksymalną sumę wszystkich części Premii za dany rok obrotowy dla Prezesa Zarządu oraz dla Członków Zarządu o 10 punktów procentowych.

30. Material changes have been made to the Remuneration Policy adopted by Resolution No. 23 of the Annual General Meeting of 19 May 2020 on the adoption of the Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board of the Company:
- (i) by Resolution No. 4/2023 of the Extraordinary General Meeting of the Company dated 3 April 2023 on amending the “Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board of Polenergia S.A.” items 12 (d) and 21 of the Remuneration Policy were amended so that the maximum sum of all parts of the Bonus for a given financial year for the President of the

Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą nr 26 z 11 maja 2022 roku pozytywnie zaopiniowało Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok obrotowy 2021. W związku z powyższym, za wyjątkiem zmian opisanych powyżej, nie zostały wprowadzone inne istotne zmiany do Polityki Wynagrodzeń.

Management Board and for other Members of the Management Board was increased by 10 percentage points.

Pursuant to resolution No. 26 dated 11 May 2022, the Annual General Meeting issued a positive opinion on the Supervisory Board's Remuneration Report relating to the remuneration of the management board members and supervisory board members for the 2021 financial year. Bearing this in mind, apart from changes described above, no other significant changes have been introduced to the Remuneration Policy.

ROZDZIAŁ 9 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

CHAPTER 9 FINAL PROVISIONS

31. Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń wskazuje na jakie okresy zostały nawiązane stosunki prawne z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz jakie są okresy i warunki ich rozwiązania. Załącznik nr 1 będzie na bieżąco aktualizowany przez Zarząd (nie jest wymagana uchwała Walnego Zgromadzenia).

31. Appendix 1 to the Remuneration Policy specifies the duration of the current legal relationships of the Management Board Members and Supervisory Board Members and the notice periods and terms of the termination of these relationships. Appendix 1 shall be updated on an ongoing basis by the Management Board (no General Meeting resolution shall be required).

32. Polityka Wynagrodzeń została sporządzona w języku polskim i angielskim. W przypadku rozbieżności pomiędzy wersjami językowymi, wiążąca jest polska wersja językowa.

32. The Remuneration Policy has been made in Polish and English. In case of any discrepancies between the language versions, the Polish version shall prevail.

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń

Informacja o okresie trwania oraz okresie i warunkach rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ze Spółką

Zarząd			
Imię i nazwisko	Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
Michał Michalski	Umowa o pracę na czas nieokreślony	12 miesięcy	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów oraz odszkodowaniem za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przez okres 12 miesięcy.
Iwona Sierżęga	Umowa o pracę na czas nieokreślony	6 miesięcy	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów oraz odszkodowaniem za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przez okres 6 miesięcy.
Tomasz Kietliński	Umowa o pracę na czas nieokreślony	6 miesięcy	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów oraz odszkodowaniem za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przez okres 6 miesięcy.
Piotr Maciołek	Umowa o pracę na czas nieokreślony	6 miesięcy	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów oraz odszkodowaniem za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przez okres 6 miesięcy.
Rada Nadzorcza			
Imię i nazwisko	Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
Dominika Kulczyk	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Thomas Joseph O'Brien	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.

Szymon Adamczyk	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Hans Schweickardt	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Orest Nazaruk	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Ignacio Paz-Ares Aldanondo	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Emmanuelle Rouchel	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Jacek Santorski	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 5.4.1. statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.

Appendix 1 to the Remuneration Policy

Information on the duration of the legal relationships, and notice periods and terms of the termination of the legal relationships between Management Board Members and Supervisory Board Members, and the Company

Management Board			
Full name	Legal basis and term of employment	Notice period	Terms of the termination
Michał Michalski	Employment contract executed for a non-definite term	12 months	The employment contract may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the employment relationship, there are no additional benefits payable other than benefits arising from generally applicable laws and compensation for compliance with the non-compete clause following the end of employment amounting to 100% of the base salary for 12 months.
Iwona Sierżęga	Employment contract executed for a non-definite term	6 months	The employment contract may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the employment relationship, there are no additional benefits payable other than benefits arising from generally applicable laws and compensation for compliance with the non-compete clause following the end of employment amounting to 100% of the base salary for 6 months.
Tomasz Kietliński	Employment contract	6 months	The employment contract may be terminated in accordance with generally applicable laws.

	executed for a non-definite term		On account of termination of the employment relationship, there are no additional benefits payable other than benefits arising from generally applicable laws and compensation for compliance with the non-compete clause following the end of employment amounting to 100% of the base salary for 6 months.
Piotr Maciołek	Employment contract executed for a non-definite term	6 months	The employment contract may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the employment relationship, there are no additional benefits payable other than benefits arising from generally applicable laws and compensation for compliance with the non-compete clause following the end of employment amounting to 100% of the base salary for 6 months.
Supervisory Board			
Full name	Legal basis and term of employment	Notice period	Terms of the termination
Dominika Kulczyk	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Thomas Joseph O'Brien	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Szymon Adamczyk	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Hans Schweickardt	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.

	Articles of Association)		
Orest Nazaruk	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Ignacio Paz-Ares Aldanondo	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Emmanuelle Rouchel	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.
Jacek Santorski	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 5.4.1. of the Company's Articles of Association)	None	The legal relationship under appointment may be terminated in accordance with generally applicable laws. On account of termination of the appointment relationship, there are no additional benefits payable.