
**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 ZWYCZAJNEGO
WALNEGO ZGROMADZENIA SPÓŁKI
W DNIU 19 CZERWCA 2024 ROKU

AMENDED AND CONSOLIDATED TEXT
ADOPTED BY THE RESOLUTION OF THE
ANNUAL GENERAL MEETING
DATED 19 JUNE 2024

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. Ustawy o ofercie publicznej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń określa zasady wynagradzania Członków Zarządu Spółki oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki z tytułu pełnienia przez nich funkcji w organach Spółki.
3. Celem Polityki Wynagrodzeń jest wyznaczanie ogólnych ram dla wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
4. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie uchybiają uprawnieniom do świadczeń, które mogą przysługiwać Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej na podstawie przepisów powszechnie obowiązującego prawa, w tym w szczególności z zakresu prawa pracy.

5. 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, który będzie

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

1. This Remuneration Policy has been adopted under art. 90d et seq. of the Act on public offering.
2. This Remuneration Policy sets out the principles for the remuneration of Members of the Company's Management Board and Members of the Company's Supervisory Board for performing their functions in the Company's governing bodies.
3. The purpose of the Remuneration Policy is to set the general framework for the remuneration of the members of the Management Board and the Supervisory Board.
4. The provisions of the Remuneration Policy shall not prejudice the benefits that Members of the Management Board or Supervisory Board may be entitled to on the basis of generally applicable laws, including in particular labour law.

5. 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, which will be

	znormalizowany oraz skorygowany zgodnie z Systemem Premiowym;		normalised and adjusted in line with the Bonus System;
Cele ESG	oznaczają cele obejmujące wywieranie pozytywnego wpływu oraz zapobieganie wpływom negatywnym w następujących obszarach: ochrona środowiska naturalnego i klimatu; ludzie i społeczeństwo, w tym pracownicy oraz ład korporacyjny i zarządcy, których ramy wyznaczone są w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Polenergia;	ESG Objectives	means the objectives of having a positive impact and preventing negative impacts in the following areas: environmental and climate protection; people and society, including employees; and corporate and management governance, the framework for which is set out in the Polenergia Group Sustainable Development Strategy;
Grupa Polenergia	oznacza Spółkę oraz spółki zależne wobec Spółki w rozumieniu standardu MSSF 10;	Polenergia Group	means the Company and its subsidiaries within the meaning of IFRS 10;
Kwota Prognozowana	oznacza wartość danego kryterium finansowego (np. Zysku lub EBITDA) prognozowaną w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą budżecie Grupy Polenergia na dany rok;	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 pieniężne przysługujące Członkom Zarządu po spełnieniu kryteriów opisanych w Systemie Premiowym;	Bonus	means a cash 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> ;
Ustawa o ofercie publicznej	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do	Act on public offering	means the Act on public offering, conditions governing the introduction of financial instruments to

zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 2554, ze zm.);

organised trading, and on public companies dated 29 July 2005 (consolidated text: Journal of Laws of 2022 item 2554, as amended);

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, który będzie znormalizowany oraz skorygowany zgodnie z Systemem Premiowym;

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, which will be normalised and adjusted in line with the Bonus System;

ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

CHAPTER 2 REMUNERATION RULES FOR MANAGEMENT BOARD MEMBERS

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu

General remuneration rules for Management Board Members

6. Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku, z zachowaniem zasady niedyskryminacji.
7. Ustalenie indywidualnych warunków wynagradzania Członka Zarządu następuje na podstawie umowy zawartej pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu.
8. Z tytułu pełnienia funkcji Członkowi Zarządu mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre ze składników wynagrodzenia określone w Polityce Wynagrodzeń, z zachowaniem zasady niedyskryminacji, o której mowa w punkcie 6.

6. Remuneration terms and conditions 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.
7. The individual terms and conditions of remuneration of a Management Board Member shall be determined on the basis of an agreement concluded between the Company and the Management Board Member.
8. A Management Board Member may be entitled to all or some of the remuneration components set out in the Remuneration Policy by virtue of his/her office, subject to the principle of non-discrimination referred to in item 6.

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

9. Członkowie Zarządu są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję, obliczaną w pełnych latach obrotowych.
10. Rada Nadzorcza ustala rodzaj umowy zawieranej z Członkiem Zarządu w następstwie powołania, a także jej warunki, w tym warunki wynagradzania oraz składniki wynagrodzenia. Umowa ta może zostać zawarta na czas nieokreślony albo na czas określony.
11. Umowa wiążąca Członka Zarządu i Spółkę może zostać rozwiązana:
- a) za wypowiedzeniem, przy czym okres wypowiedzenia umowy nie może przekraczać 12 miesięcy;
 - b) w każdym czasie na podstawie porozumienia stron,
 - c) ze skutkiem natychmiastowym, w przypadkach określonych przez przepisy prawa oraz postanowienia zawartych umów.

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

Stale składniki wynagrodzenia

12. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe świadczenia, o których mowa w punkcie 15.
13. 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.
14. Wynagrodzenie przysługujące Członkowi Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek z Grupy Polenergia wpływa na wysokość wynagrodzenia stałego należnego

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

9. Appointment to the Management Board shall be made on joint term of three years, determined in full financial years.
10. The Supervisory Board shall determine the type of contract to be concluded with a Management Board Member following an appointment, as well as its terms and conditions, including the terms of remuneration and the components of remuneration. This contract may be concluded for an indefinite period or for a definite period.
11. The contract binding the Management Board Member and the Company may be terminated:
- a) by notice, whereby the period of notice of termination of the contract shall not exceed 12 months;
 - b) at any time by mutual agreement of the parties,
 - c) with immediate effect, in cases stipulated by provisions of law and provisions of concluded agreements.

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

Fixed components of remuneration

12. Fixed remuneration of the Management Board Member shall include a monthly base salary and additional benefits referred to in item 15.
13. 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.
14. Remuneration available to the Management Board Member for performing functions in the governing bodies of Polenergia Group, shall affect

Członkowi Zarządu w ramach funkcji pełnionej w Spółce.

the level of fixed remuneration due to the Management Board Member by virtue of performing the function in the Company.

15. Poza miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym, wynagrodzenie stałe obejmuje dodatkowe świadczenia, które mogą być przyznane i zaakceptowane przez Radę Nadzorczą w formie uchwały, w tym w szczególności:

15. In addition to the monthly base salary, the fixed remuneration includes additional benefits that may be approved and granted by the Supervisory Board in the form of a resolution, including in particular:

a) pakiet prywatnej opieki medycznej, obejmujący Członka Zarządu oraz członków jego rodziny, obowiązujący na terenie Polski;

a) private medical care package for the Management Board Member and his family members, applicable in Poland;

b) pokrycie kosztów polisy ubezpieczeniowej od wypadków komunikacyjnych Członka Zarządu;

b) coverage of costs of traffic accident insurance policy paid for the Management Board Member;

c) samochód służbowy na warunkach określonych w obowiązującej w Spółce polityce;

c) company car on terms set out in the applicable policy of the Company;

d) objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla członków zarządu (D&O);

d) directors and officers (D&O) liability insurance coverage;

e) objęcie ubezpieczeniem na życie;

e) life insurance coverage;

f) sfinansowanie ubezpieczenia podróży;

f) travel insurance coverage;

g) sfinansowanie uczestnictwa w stowarzyszeniach, izbach, organizacjach, konferencjach branżowych, szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych;

g) financing of participation in associations, chambers, organisations, professional conferences, training courses, courses, seminars or postgraduate studies;

h) zakwaterowanie lub pokrycie kosztów zakwaterowania;

h) accommodation or coverage of accommodation costs;

i) przyznanie budżetu reprezentacyjnego.

i) the allocation of a representation budget.

Zmienne składniki wynagrodzenia

Variable components of remuneration

16. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie zmienne w postaci Premii, której szczegółowe warunki określa Rada Nadzorcza w Systemie Premiowania.

16. 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.

17. Rada Nadzorcza jest uprawniona do kształtowania Systemu Premiowego z zastrzeżeniem następujących zasad:

- 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) oraz co najmniej jednego kryterium niefinansowego (uwzględniającego Cele ESG Grupy Polenergia);
- c) dana część Premii może być przyznana, jeśli przyjęte kryteria finansowe będą zrealizowane co najmniej w 90% Kwoty Prognozowanej lub zostanie zrealizowane co najmniej jedno kryterium niefinansowe (uwzględniające Cele ESG Grupy Polenergia);
- d) wypłacona suma wszystkich części Premii za dany rok nie może przekroczyć: (i) 90% rocznego wynagrodzenia zasadniczego w Grupie Polenergia, o którym mowa w punkcie 12 niniejszej Polityki – w odniesieniu do Prezesa Zarządu Spółki oraz (ii) 80% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia, o którym mowa w punkcie 12 niniejszej Polityki – 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;
- g) Premia może podlegać zwrotowi w przypadkach określonych w przepisach prawa.

17. The Supervisory Board is entitled to develop the Bonus System subject to the following rules:

- 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) and at least one non-financial criterion (including ESG Objectives of the Polenergia Group);
- c) a part of the Bonus may be awarded if financial criteria adopted have been met for at least 90% of the Forecast Amount or at least one non-financial criterion will be met (taking into account the ESG Objectives of the Polenergia Group);
- d) the sum of all parts of the Bonus paid for a year may not exceed: (i) 90% of the annual base salary at the Polenergia Group, as referred to in item 12 of this Remuneration Policy – in respect of the President of the Management Board and (ii) 80% of the annual fixed remuneration at the Polenergia Group, as referred to in item 12 of this Remuneration Policy – 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;
- g) the Bonus may be reimbursed in cases defined by the provisions of law.

Dodatkowe zmiennego	elementy	wynagrodzenia	Extraordinary components of variable remuneration
--------------------------------	-----------------	----------------------	--

- | | |
|--|---|
| <p>18. Poza Premią, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu dodatkowe elementy wynagrodzenia zmiennego, w tym w szczególności:</p> <p>a) odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy w wysokości do 100% wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przez okres do 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, na podstawie średniego wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu w ww. okresie;</p> <p>b) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną, w wysokości ustalonej Uchwałą Rady Nadzorczej;</p> <p>19. Z tytułu rozwiązania umowy łączącej Członka Zarządu ze Spółką Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia (odprawa), poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.</p> | <p>18. In addition to the Bonus, the Supervisory Board may grant additional components of variable remuneration to Management Board Members, including:</p> <p>a) compensation for compliance with the non-compete clause following termination of the contract amounting up to 100% of the remuneration received by the Management Board Member for a period of up to 12 months prior to the termination, calculated as the equivalent for annual leave, based on the average remuneration received by the Member of the Management Board during the aforementioned period;</p> <p>b) in justified cases, an individual cash prize in the amount determined by a resolution of the Supervisory Board.</p> <p>19. By virtue of the termination of the legal relationship between the Management Board Member and the Company, the Management Board Member shall not be entitled to any additional benefits (severance pay) other than those provided for by generally applicable provisions of law.</p> |
|--|---|

Proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia	Proportion of fixed and variable remuneration components
---	---

- | | |
|--|---|
| <p>20. Proporcja pomiędzy przyznanymi i wypłaconymi (i) stałymi składnikami wynagrodzenia, o których mowa w punktach 12, 15 oraz stałych elementów dodatkowych programów emerytalno-rentowych, o których mowa w punkcie 30 niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w przypadku ich przyznania, a (ii) zmiennymi składnikami wynagrodzenia, o których mowa w punktach 16 i 18 oraz zmiennych elementów dodatkowych programów emerytalno-rentowych, o których mowa w punkcie 30 niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w przypadku ich przyznania¹, nie przekroczy proporcji 1:4 w danym roku obrotowym.</p> | <p>20. The proportion between awarded and paid (i) the fixed components of remuneration referred to in items 12, 15 and the fixed elements of supplementary pension schemes referred to in item 30 of this Remuneration Policy, if granted, and (ii) the variable components of remuneration referred to in items 16 and 18 and the variable components of supplementary pension schemes referred to in item 30 of this Remuneration Policy, if granted, shall not exceed a ratio of 1:4 in any financial year.</p> |
|--|---|

¹ Zgodnie z Komunikatem Komisji Europejskiej – Wytyczne w sprawie standardowej prezentacji sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z dyrektywą 2007/36/WE, zmienioną dyrektywą (UE) 2017/828, w odniesieniu do zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania („Wytyczne KE”). / In accordance with the Communication from the European Commission - Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828, as regards the encouragement of long-term shareholder engagement (“EC Guidelines”).

**ROZDZIAŁ 3
ZASADY WYNAGRADZANIA
CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

21. 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

22. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na trzyletnią kadencję. Członkowie Rady Nadzorczej nie są powoływani na okres wspólnej kadencji.
23. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.

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

24. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej obejmuje miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie.
25. 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.
26. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

**CHAPTER 3
REMUNERATION RULES FOR
SUPERVISORY BOARD MEMBERS**

General remuneration rules for Supervisory Board Members

21. 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

22. Members of the Supervisory Board shall be appointed for a term of three-years. Supervisory Board Members shall not be appointed for a joint term of office.
23. The legal relationship between the Supervisory Board Member and the Company shall be terminated pursuant to generally applicable laws. On account of the termination, the Supervisory Board Member shall not be entitled to any benefits.

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

24. Fixed remuneration of the Supervisory Board Member shall include monthly salary of the amount determined by the General Meeting.
25. 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.
26. Supervisory Board Members shall not be entitled to any variable remuneration.

ROZDZIAŁ 4
REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ,
DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ
STABILNOŚCI SPÓŁKI

27. 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.
28. 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, (iii) uzależnienie wypłaty Premii od kryteriów finansowych i niefinansowych oraz (iv) uzależnienie wypłaty Premii od zatwierdzenia sprawozdania finansowego. Czynniki te mają na celu ograniczanie nadmiernego ryzyka w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników.
29. 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

30. 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.

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

27. 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.
28. 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; (iii) making the payment of the Bonus subject to financial and non-financial criteria and (iv) making the payments of Bonus conditional on the approval of financial statements. This is aimed to mitigate the excessive risk in efforts to achieve only short-term results.

29. 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

30. 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.

ROZDZIAŁ 6 KONFLIKTY INTERESÓW

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

- a) na polecenie Zarządu za opracowanie projektu i aktualizacje 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 jakiejkolwiek 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 się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

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

32. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało powierzone Departamentowi Prawnemu Spółki.

33. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Departament Prawny Spółki i jej zaakceptowaniu przez Zarząd, jej treść została przedstawiona Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia i zaopiniowania.

CHAPTER 6 CONFLICTS OF INTERESTS

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

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

32. The draft of the Remuneration Policy shall be prepared by the Company's Legal Department.

33. 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.

- | | |
|--|---|
| 34. Politykę Wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie. | 34. The Remuneration Policy shall be adopted by the General Meeting. |
| 35. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, który jest dokonywany przez Departament Prawny Spółki. | 35. The Remuneration Policy shall be subject to periodical reviews performed by the Company's Legal Department. |
| 36. Zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. | 36. Any change of the Remuneration Policy shall require a resolution of the General Meeting. |

ROZDZIAŁ 8 OPIS ISTOTNYCH ZMIAN POLITYKI WYNAGRODZEŃ

37. 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:
- a) 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;
 - b) uchwałą nr 25/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 czerwca 2024 roku w sprawie zmiany „*Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w spółce Polenergia S.A.*” wprowadzono zmiany porządkujące stałe i zmienne składniki wynagrodzenia zgodnie z Wytycznymi KE oraz proporcje między tymi składnikami, jak również doprecyzowano dodatkowe elementy wynagrodzenia stałego, jakie mogą być przyznane przez Radę Nadzorczą. Wprowadzono również postanowienie, zgodnie z którym Premia zależna będzie nie tylko od spełnienia kryteriów finansowych, ale także kryteriów niefinansowych (Cele ESG Grupy Polenergia).

CHAPTER 8 DESCRIPTION OF SIGNIFICANT CHANGES TO THE REMUNERATION POLICY

37. 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:
- a) 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 Management Board and for other Members of the Management Board was increased by 10 percentage points;
 - b) by Resolution No. 25/2024 of the Annual General Meeting of the Company of 19 June 2024 on amending the “*Remuneration Policy for the Members of the Management Board and the Supervisory Board of Polenergia S.A.*” amendments have been introduced to order fixed and variable remuneration components in accordance with the EC Guidelines and the proportions between these components, as well as to clarify additional elements of fixed remuneration that may be granted by the Supervisory Board. In addition, a provision according to which the Bonus will depend not only on the fulfilment of financial criteria, but also

non-financial criteria (ESG Objectives of the Polenergia Group) was introduced.

Uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej nie zawiera wniosków, które wymagałyby uwzględnienia w Polityce Wynagrodzeń. W związku z powyższym, za wyjątkiem zmian opisanych powyżej, nie zostały wprowadzone inne istotne zmiany do Polityki Wynagrodzeń.

The resolution referred to in Article 90g(6) of the Act on public offering does not contain any proposals that would require inclusion in the Remuneration Policy. Accordingly, with the exception of the changes described above, no other material amendments have been made to the Remuneration Policy.

ROZDZIAŁ 9 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

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

CHAPTER 9 FINAL PROVISIONS

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