
**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

**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;

Polityka Wynagrodzeń oznacza niniejszą *”Politykę Wynagrodzeń Członków*

**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;

Remuneration Policy means this *”Remuneration Policy for Members of*

Zarządu oraz Rady Nadzorczej w spółce Polenergia S.A.”

Management Board and Supervisory Board at Polenergia S.A.”

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 „Regulaminu systemu premiowego dla zarządu Spółki”;	Bonus System	means a bonus scheme implemented at the Company on the basis of the “Rules of the bonus system for the Company’s Management Board”;
Walne Zgromadzenie	oznacza Walne Zgromadzenie Spółki;	General Meeting	means the General Meeting of the Company;
Zysk	oznacza zysk netto skorygowany w celu odzwierciedlenia 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

CHAPTER 2 REMUNERATION RULES FOR MANAGEMENT BOARD MEMBERS

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu

General remuneration rules for Management Board Members

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

3. 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

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

- | | |
|---|--|
| <p>4. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać nawiązany na czas nieokreślony albo na czas określony.</p> | <p>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.</p> |
| <p>5. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w statucie Spółki.</p> | <p>5. Appointment to the Management Board shall be made on terms set out in the Company's Articles of Association.</p> |
| <p>6. Okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 12 miesięcy.</p> | <p>6. The notice period of the legal relationship between the Management Board Member and the Company may not exceed 12 months.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |

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

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

- | | |
|--|--|
| <p>8. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.</p> | <p>8. Fixed remuneration of the Management Board Member shall include a monthly base salary.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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> |
| <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> |

12. 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);
 - 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) 80% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia w odniesieniu do Prezesa Zarządu Spółki oraz (ii) 70% 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.
13. Rada Nadzorcza może przyznawać Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:
- 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 miesięcy 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;
12. 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);
 - 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) 80% of the annual fixed remuneration at the Polenergia Group for the President of the Management Board and (ii) 70% of the annual fixed remuneration at the Polenergia Group for the other Management Board Members;
 - 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.
13. The Supervisory Board may award additional financial and non-financial benefits to Management Board Members, including but not limited to:
- a) compensation for compliance with the non-compete clause following the end of engagement amounting to 100% of the remuneration received by the Management Board Member for maximum 12 months 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;

- | | |
|--|---|
| <p>c) pokrycie kosztów polisy ubezpieczeniowej od wypadków komunikacyjnych Członka Zarządu;</p> <p>d) samochód służbowy na warunkach określonych w obowiązującej w Spółce polityce;</p> <p>e) objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla członków zarządu (D&O);</p> <p>f) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną, w wysokości ustalonej Uchwałą Rady Nadzorczej.</p> | <p>c) coverage of costs of traffic accident insurance policy paid for the Management Board Member;</p> <p>d) company car on terms set out in the applicable policy of the Company;</p> <p>e) directors and officers (D&O) liability insurance coverage;</p> <p>f) in justified cases, an individual cash prize in the amount determined by a resolution of the Supervisory Board.</p> |
|--|---|

ROZDZIAŁ 3 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

CHAPTER 3 REMUNERATION RULES FOR SUPERVISORY BOARD MEMBERS

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

General remuneration rules for Supervisory Board Members

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

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.

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

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

15. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres kadencji zgodnie ze statutem Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej nie są powoływani na okres wspólnej kadencji.

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. 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.

16. 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.

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

17. Fixed remuneration of the Supervisory Board Member shall include monthly

wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie.

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

ROZDZIAŁ 4 REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

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.
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 70/80% rocznego wynagrodzenia stałego w Grupie Polenergia, (ii) możliwość odroczenia jego wypłaty. Czynniki te mają na celu ograniczenie nadmiernego ryzyka w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników.
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

salary of the amount determined by the General Meeting.

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

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

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. 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 70/80% 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. 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

uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

eligible to participate in pension schemes (including the employee capital plan) on terms arising from generally applicable laws.

ROZDZIAŁ 6 KONFLIKTY INTERESÓW

CHAPTER 6 CONFLICTS OF INTERESTS

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

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

a) na polecenie Zarządu za opracowanie projektu i aktualizacje Polityki Wynagrodzeń odpowiada Departament Prawny Spółki;

a) upon the instruction of the Management Board, the Company's Legal Department is responsible for drafting and updating the Remuneration Policy;

b) Departament Prawny Spółki ma zapewnioną samodzielność i niezależność w pracach nad Polityką Wynagrodzeń;

b) when working on the Remuneration Policy the Company's Legal Department shall have autonomy and independence ensured;

c) Zarząd i Rada Nadzorcza współpracują z Departamentem Prawnym Spółki w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji;

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) 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 Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Prezesa Zarządu oraz Dyrektora Departamentu Prawnego i wstrzymuje się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

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.

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.

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

26. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Departament Prawny Spółki i jej zaakceptowaniu przez Zarząd, jej

26. After the Company's Legal Department had drafted the Remuneration Policy and it had been approved by the Management

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.

ROZDZIAŁ 8 OPIS ISTOTNYCH ZMIAN POLITYKI WYNAGRODZEŃ

30. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie pierwszej wersji Polityki Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ 9 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

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

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.

CHAPTER 8 DESCRIPTION OF SIGNIFICANT CHANGES TO THE REMUNERATION POLICY

30. This Remuneration Policy does not implement any significant changes to the practice of remunerating the Company's Management Board Members and Supervisory Board Members in the period immediately preceding the adoption of the first version of the Remuneration Policy.

CHAPTER 9 FINAL PROVISIONS

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. 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 Sierzęga	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.
Jarosław Bogacz	Powołanie (kadencja zgodnie z	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu

	art. 8.1 statutu trwa trzy lata)		rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia, z wyjątkiem odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu powołania w wysokości 100% wynagrodzenia z tytułu powołania, 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. 11.1 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.
Marta Schmude	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 11.1 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
Marjolein Helder	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 11.1 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. 11.1 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.
Sebastian Kulczyk	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 11.1 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.
Brian Bode	Powołanie (kadencja zgodnie z art. 11.1 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. 11.1 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.
Adrian Dworzyński	Powołanie (kadencja	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie

	zgodnie z art. 11.1 statutu trwa trzy lata)		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 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.
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.

Jarosław Bogacz	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 8.1 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 that relationship, there are no additional benefits payable with the exception of compensation for compliance with the prohibition of competition after the termination of the appointment in the amount of 100% of the remuneration for the appointment, for a period of 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 11.1 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.
Marta Schmude	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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.
Marjolein Helder	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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 11.1 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.

Sebastian Kulczyk	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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.
Brian Bode	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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.
Orest Nazaruk	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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.
Adrian Dworzyński	Appointment (term of office is 3 years pursuant to Article 11.1 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.