

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
MAKARONY POLSKIE SA Z SIEDZIBĄ
W RZESZOWIE**

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. Podstawa prawna

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej została opracowana na podstawie przepisów 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 z późn. zm.

§ 2. Definicje

Na potrzeby niniejszego dokumentu, wyrażenia użyte poniżej pisane wielką literą, używane w liczbie pojedynczej lub mnogiej, mają następujące znaczenie:

1. Członek Zarządu - o ile nic innego nie wynika z postanowień Polityki Wynagrodzeń oznacza również Prezesa Zarządu i Wiceprezesów Zarządu,
2. Grupa Kapitałowa – Grupa Kapitałowa, w której jednostką dominującą jest spółka Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie,
3. Polityka Wynagrodzeń — oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie,
4. Rada Nadzorcza - oznacza Radę Nadzorczą spółki Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie,
5. Spółka - oznacza spółkę Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie,
6. Ustawa – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z późn. zm.,
7. Walne Zgromadzenie - oznacza Walne Zgromadzenie spółki Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie,
8. Zarząd - oznacza Zarząd spółki Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie.

§ 3. Zakres obowiązywania

1. Niniejszy dokument obowiązuje w spółce Makarony Polskie SA z siedzibą w Rzeszowie.
2. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obejmują wszystkie osoby, które wchodzi w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej.
3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z działalnością Spółki, jej wewnętrzną organizacją, a także zakres i stopień

**REMUNERATION POLICY FOR MEMBERS OF THE
MANAGEMENT BOARD AND THE SUPERVISORY
BOARD OF MAKARONY POLSKIE SA WITH ITS
REGISTERED OFFICE IN RZESZOW**

I. GENERAL PROVISIONS

§1. Legal basis

This Remuneration Policy for Members of the Management Board and the Supervisory Board was developed pursuant to Article 90d *et seq.* of the Act of 29 July 2005 on Public Offering and Conditions Governing Introduction of Financial Instruments to Organised Trading, and on Public Companies as amended.

§2. Definitions

For the purposes of this document, the following capitalized terms, used in the singular or plural, shall have the following meanings:

1. Member of the Management Board - shall also mean the President of the Management Board and the Vice Presidents of the Management Board, unless otherwise stated in the Remuneration Policy
2. Group of Companies - Group of Companies in which the parent company is Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszów,
3. Remuneration Policy - shall mean this Remuneration Policy for members of the Management Board and the Supervisory Board at Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszow,
4. Supervisory Board - shall mean the Supervisory Board of Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszow,
5. Company - Makarony Polskie SA Company with its registered office in Rzeszow,
6. Act - shall mean the Act of 29 July 2005 on Public Offering and Conditions Governing Introduction of Financial Instruments to Organised Trading, and on Public Companies as amended,
7. General Meeting - shall mean the General Meeting of Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszow,
8. Management Board - shall mean Management Board of Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszow.

§ 3. Scope of application

1. This document shall apply at Makarony Polskie SA with its registered office in Rzeszow.
2. The provisions of this Remuneration Policy cover all persons who are members of the Management Board or the Supervisory Board.
3. The Remuneration Policy takes into consideration the size of the Company, the risk related to the Company's operations, its internal organization, as

złożoności prowadzonej działalności.

4. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

§ 4. Cele Polityki Wynagrodzeń

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez uwzględnienie m.in. takich okoliczności jak:
 - a) wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej,
 - b) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania Członków Zarządu,
 - c) kształtowanie wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych.
2. Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania osób objętych Polityką Wynagrodzeń. Wszelkie zmiany wprowadzane do dokumentów szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w Spółce oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń.
3. Polityka Wynagrodzeń w szczególności określa:
 - a) zakres osób objętych Polityką Wynagrodzeń,
 - b) zasady określania wynagrodzenia, w tym w szczególności zasady określania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników,
 - c) zakres kompetencji i zadań organów Spółki w zakresie wdrożenia, zmiany i realizacji Polityki Wynagrodzeń,
 - d) zasady nadzoru i okresowych przeglądów Polityki Wynagrodzeń.

§ 5. Ograniczenia

Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką i ewentualnie sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.

II. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 6. Ogólne zasady wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie następujących stosunków

well as the scope and complexity of its operations.

4. The resolution on the Remuneration Policy is adopted at least every four years.

§ 4. Objectives of the Remuneration Policy

1. The objective of the Remuneration Policy is to contribute to the implementation of the business strategy, long-term businesses and stability of the Company, by taking into consideration the following circumstances:
 - a) increasing the Company's value through the development of top management,
 - b) ensuring a consistent and motivational system of remuneration for the Members of the Management Board,
 - c) shaping the amount of remuneration of the Members of the Management Board in connection with the implementation of set management objectives.
2. The Remuneration Policy is a document superior to other documents adopted in the Company regarding the rules for remuneration of persons covered by the Remuneration Policy. All and any amendments to documents detailing the rules of remuneration in the Company and all remuneration regulations must comply with the rules set out in the Remuneration Policy.
3. The Remuneration Policy shall in particular define:
 - a) scope of persons covered by the Remuneration Policy,
 - b) rules for determining remuneration, including in particular rules for determining and paying out variable components of the remuneration, dependent on results,
 - c) scope of competences and tasks of the Company's bodies regarding the implementation, amendment and performance of the Remuneration Policy,
 - d) rules of supervision and periodic reviews of the Remuneration Policy.

§ 5. Limitations

Members of the Management Board for managing the Company and possibly performing functions in the management body, as well as Members of the Supervisory Board for performing functions in the supervisory body may not receive from the Company other monetary and non-monetary remuneration than those described herein.

II. REMUNERATION OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD

§ 6. General rules for the remuneration of Members of the Management Board

1. The legal basis for remuneration of the Company's Members of the Management Board is the legal relationship between the Company and a Member of the Management Board. The Company provides for

prawnych, które mogą być także stosowane łącznie:

- a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas określony lub nieokreślony,
 - b) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Rada ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku.
3. Rada Nadzorcza określa poziom wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę.

§ 7. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Niezależnie od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej.
2. Rada Nadzorcza określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych i poziomu realizacji celów niefinansowych w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w odrębnej uchwale. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.
3. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. O ile inaczej nie stanowi uchwała Rady Nadzorczej, kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu Umowę o pracę lub Kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w ich treści. W razie wyodrębnienia

entrusting management of the Company under the following legal relationships, which may also be applied jointly:

- a) employment relationship performed under an employment contracts for a definite or indefinite period,
 - b) commissioning the Company management service (managerial contract) concluded for the time of performing the function of a Member of the Management Board,
 - c) appointment to the position of a Member of the Management Board for the time of performing the function of a Member of the Management Board.
2. The Supervisory Board, within the negotiations with a Member of the Management Board, shall define the legal basis of the management relationship established and the rules of remuneration for the Member of the Management Board. The legal basis for managing the Company by a Member of the Management Board is determined by way of a resolution of the Supervisory Board. The Supervisory Board, while establishing the legal basis for remuneration of Members of the Management Board, shall rely on the agreed between the parties (i.e. the Company and a Member of the Management Board) actual economic content of the relationship between the parties.
3. The Supervisory Board shall determine the amount of remuneration of Members of the Management Board to be paid by the Company.

§ 7. Components of remuneration of Members of the Management Board

1. Regardless of the legal relationship between a Member of the Management Board and the Company, the Member of the Management Board may receive cash remuneration consisting of two parts, i.e. a fixed part and a variable part.
2. The Supervisory Board shall define the basic components of the cash remuneration of a Member of the Management Board, including the amount of fixed and variable parts of remuneration as well as the rules for the dependence of variable part of remuneration on financial results and the level of fulfillment of non-financial goals, in the resolution appointing the Member of the Management Board or in a separate resolution. The Supervisory Board may also grant a Member of the Management Board the right to other non-cash benefits.
3. Each Member of the Management Board of the Company may receive fixed part of remuneration, paid monthly in the amount specified in the resolution of the Supervisory Board on the date of paying remuneration to the Company's employees. Unless otherwise provided for in a resolution of the Supervisory Board, the amount of monthly remuneration shall determined as the gross amount. If the Company concludes an Employment Contract or Managerial Contract with a Member of the Management Board, the amount of fixed

stałej części wynagrodzenia, wynagrodzenie stałe wypłacane przez Spółkę za rok obrotowy nie może przekraczać 65% (sześćdziesiąt pięć procent) kwoty wynagrodzenia danego Członka Zarządu wypłaconego za poprzedni rok obrotowy.

4. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych i poziomu realizacji celów niefinansowych. Zależność od wyników finansowych i poziomu realizacji celów niefinansowych może dotyczyć zarówno wyników całej Spółki lub Grupy Kapitałowej. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza w uchwale. Rada Nadzorcza, przy powołaniu oraz jeśli Rada Nadzorcza uzna to za konieczne także w trakcie trwającej kadencji, ustala wartości kwotowe uwzględniające zależność wynagrodzenia zmiennego Członka Zarządu w odniesieniu do przyjętego budżetu Spółki, w tym podział zależności tej części wynagrodzenia od wyników finansowych i poziomu realizacji celów niefinansowych całej Spółki lub/i Grupy kapitałowej. O ile inaczej nie stanowi uchwała Rady Nadzorczej, kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w wysokości brutto. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu okresu obrotowego (miesiąc, kwartał, rok), za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, zawartego w raporcie okresowym za dany okres sprawozdawczy opublikowanym przez Spółkę na GPW.
5. Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają każdorazowo uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
6. W przypadku stwierdzenia w trakcie roku obrotowego braku podstaw do wypłacenia danemu Członkowi Zarządu części zmiennej wynagrodzenia, Prezes Zarządu jest zobowiązany do zawiadomienia o takich okolicznościach Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Zawiadomienie wstrzymuje wypłatę zaliczek. Rada Nadzorcza niezwłocznie rozstrzyga zasadność wstrzymania wypłaty zaliczek. Jeżeli Rada Nadzorcza potwierdzi zasadność zgłoszenia, Członek Zarządu będzie zobowiązany do zwrotu nadpłaconej kwoty części zmiennej wynagrodzenia.

part of remuneration shall be clearly indicated in their content. If the fixed part of remuneration is separated, the remuneration payable by the Company for the financial year may not exceed 65% (sixty-five percent) of the amount of the remuneration of a given Management Board Member paid for the previous financial year..

4. Each Member of the Management Board of the Company may receive variable part of remuneration depending on the financial results and the level of fulfillment of non-financial goals. Dependence on financial results and the level of fulfillment of non-financial goals may relate to the results of the entire Company or the Group of Companies. Detailed rules for determining, calculating and paying out the variable part of remuneration shall be specified in a resolution by the Supervisory Board. The Supervisory Board shall determine the amounts, upon appointment and if the Supervisory Board deems it necessary also during the current term of office, taking into account the dependence of the variable part of remuneration of a Member of the Management Board on the adopted budget of the Company, including the distribution of the dependence of this part of the remuneration on the financial results and the level of fulfillment of non-financial goals of the entire Company and/or Group of Companies. The variable part of remuneration amounts shall be specified as the gross amount, unless otherwise provided for in a resolution of the Supervisory Board. The variable part of the remuneration shall be paid after the end of the financial period (month, quarter, year), for which the remuneration was calculated and paid based on the data from the financial statements contained in the periodic statements for a given reporting period published by the Company on the WSE.
5. The rules for calculating, paying out and, if applicable, returning an overpaid variable part of the remuneration due to a Member of the Management Board shall be each time specified in resolutions of the Supervisory Board, and in the event of the conclusion of an employment contract or managerial contract also in those documents.
6. If during the financial year there are no grounds for paying a variable part of remuneration to a given Member of the Management Board, the President of the Management Board shall be obliged to notify the Chairperson of the Supervisory Board about such circumstances. The notification suspends the payment of advances. The Supervisory Board shall immediately decide whether to suspend the advance payments. If the Supervisory Board confirms the validity of the notification, a Member of the Management Board shall be obliged to return the overpaid amount of the variable part of remuneration.

§ 8. Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu

1. Oprócz wynagrodzenia opisanego w paragrafach poprzedzających, każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, takie jak:
 - a) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki,
 - b) prawo do dodatkowego ubezpieczenia,
 - c) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką,
 - d) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty oraz dokumentów prawa wewnętrznego (np. Regulaminy, Procedury) Spółki.

§ 9. Zmiana wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu

Każdy z Członków Zarządu lub Spółka może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych. Zdanie poprzednie stosuje się odpowiednio w przypadku inicjatywy podjętej bezpośrednio przez Radę Nadzorczą Spółki.

III. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 10. Ogólne zasady wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.

§ 11. Elementy wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie

§ 8. Non-cash benefits for a Member of the Management Board

1. In addition to the remuneration described in the preceding clauses, each Member of the Management Board of the Company may also receive other non-cash benefits from the Company, such as:
 - a) the right to use specific Company assets,
 - b) the right to additional insurance,
 - c) the right to use additional non-wage benefits offered to persons employed by the Company and permanently cooperating with the Company,
 - d) the right to participate under general rules in the pension programs functioning in the Company (including employee capital plans).
2. The scope and rules of non-cash benefits due to a Member of the Management Board shall be specified in detail in a resolution of the Supervisory Board, and in the event of the conclusion of an employment contract or managerial contract, also in those documents and internal law documents (e.g. Regulations, Procedures) of the Company.

§ 9. Change in the amount of remuneration of a Member of the Management Board

Each of the Members of the Management Board or the Company may, in justified cases, submit to the Supervisory Board a request to change the legal basis of the established management relationship and the remuneration rules of that Member of the Management Board, including determining a different value of the fixed part and the variable part of remuneration as well as a different scope and value non-cash benefits. The previous sentence shall apply accordingly in the case of an initiative taken directly by the Company's Supervisory Board.

III. REMUNERATION OF MEMBERS OF THE SUPERVISORY BOARD

§ 10. General rules for remuneration of Members of the Supervisory Board

1. The sole legal basis for remuneration for Members of the Supervisory Board for performing functions in the supervisory body shall be the resolutions of the General Meeting.
2. The rules for remuneration of a Member of the Supervisory Board may be specified in a resolution appointing to perform the function of a Member of the Supervisory Board or in a separate resolution of the General Meeting.

§11. Components of remuneration of Members of the Supervisory Board

1. A Member of the Supervisory Board may receive remuneration from the Company for performing

nadzorczym wyłącznie w formie stałej, zryczałtowanej kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, miesięcznie lub za posiedzenie organu nadzorczego, w którym weźmie udział, z zastrzeżeniem ust. 2.

- Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.

§ 12. Wynagrodzenia Członków Komitetu Audytu

Członek Rady Nadzorczej, będący również Członkiem Komitetu Audytu, może otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, miesięcznie lub za posiedzenie Komitetu Audytu, w którym weźmie udział.

functions in the supervisory body only in the form of a fixed, flat-rate gross amount determined by a resolution of the General Meeting, monthly or for a meeting of the supervisory body in which he/she will participate, subject to paragraph 2.

- The Chairperson and Vice-Chairperson of the Supervisory Board may receive a remuneration greater than other Members of the Supervisory Board, taking into account the additional workload for their functions.

§ 12. Remuneration of Members of the Audit Committee

A Member of the Supervisory Board, who is also a Member of the Audit Committee, may receive additional remuneration in the form of a fixed, flat-rate gross amount determined by a resolution of the General Meeting, monthly or for a meeting of the Audit Committee in which he/she will participate.

IV. UPOWAŻNIENIE OD WALNEGO ZGROMADZENIA

§ 13. Upoważnienie dla Rady Nadzorczej

- Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń określonych w §6 - §9, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub Grupy Kapitałowej.
- Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń, podejmując odpowiednie uchwały.
- W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części.

V. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

§ 14. Coroczne sprawozdania o wynagrodzeniach

- Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

IV. AUTHORIZATION FROM THE GENERAL MEETING

§ 13. Authorization for the Supervisory Board

- The General Meeting shall authorize the Supervisory Board to specify the components of the Remuneration Policy specified in §6 - §9, including, in particular, the determination of the variable part of the cash remuneration, subject to taking into account changes in the amount of this remuneration, adequate to the financial results of the entire Company or the Group of Companies.
- On the basis of that authorization, the Supervisory Board may also decide to specify this Remuneration Policy by adopting appropriate resolutions.
- In the event of a threat to the financial stability of the Company and the inability to guarantee its profitability resulting from the lack of implementation of budget assumptions in a significant part, the Supervisory Board may temporarily refrain from applying the Remuneration Policy in whole or in part.

V. REMUNERATION REPORTS

§ 14. Annual Remuneration Reports

- The Supervisory Board shall prepare an annual remuneration report presenting a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by individual Members of the Management Board and Supervisory Board or due to individual Members of the Management Board and Supervisory Board in the last financial year, in accordance with the Remuneration Policy.

2. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata obrotowe 2019 i 2020.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.

§ 15. Treść sprawozdania o wynagrodzeniach

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady nadzorczej zawiera w szczególności:

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
- 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

VI. POZOSTAŁE POSTANOWIENIA

§ 16. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki

1. Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej, Zarządu i osób odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej.

2. For the first time, the Supervisory Board shall prepare the remuneration report for the financial years 2019 and 2020.
3. The remuneration report shall be subject to the auditor's assessment in terms of including information required under Article 90g paragraphs 1-5 and 8 of the Act.

§ 15. Contents of the remuneration report

The remuneration report for each Member of the Management Board and Supervisory Board shall contain in particular:

- 1) the amount of total remuneration broken down into components referred to in Article 90d paragraph 3 item 1 of the Act, and the mutual proportions between those components of the remuneration;
- 2) an explanation of how the total remuneration is consistent with the accepted Remuneration Policy, including how it contributes to the long-term results of the Company;
- 3) information on how the performance criteria have been applied;
- 4) information on the change, on an annual basis, of the remuneration, results of the company and the average remuneration of employees of that company who have not been members of the management board or the supervisory board in the period of at least the last five financial years, in aggregate, in a manner enabling comparison;
- 5) the amount of remuneration from entities belonging to the same group of companies within the meaning of the Accounting Act of 29 September 1994 (Journal of Laws of 2019, items 351, 1495, 1571, 1655 and 1680);
- 6) the number of financial instruments granted or offered and the main conditions for exercising rights under those instruments, including the price and date of exercise, and changes therein;
- 7) information on the use of the option to request the return of variable components of remuneration;
- 8) information on derogations from the implementation of the Remuneration Policy and derogations applied in accordance with Article 90f of the Act, including an explanation of the premises and procedure, and an indication of the components from which derogations have been applied.

VI. OTHER PROVISIONS

§16. Establishment and implementation of the provisions of the Policy

1. The Remuneration Policy as an act of internal law of the Company was created in a standard process for the Company involving legal services, the Management Board and persons responsible for the day-to-day functioning of corporate bodies and organizational structures together with the opinion of the Supervisory Board.

2. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki Wynagrodzeń podjęło Walne Zgromadzenie.
 3. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.
 4. Zarząd w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za:
 - a) opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń, przedstawienie jej do zaopiniowania przez Radę Nadzorczą i do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie,
 - b) opracowanie projektów aktualizacji Polityki Wynagrodzeń, przedstawienie ich do zaopiniowania przez Radę Nadzorczą i do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie.
 5. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za:
 - a) zaopiniowanie projektu Polityki Wynagrodzeń przedstawionego przez Zarząd i projektów jej późniejszych zmian,
 - b) nadzór i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń w Spółce w zakresie wynagrodzeń Zarządu,
 - c) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń,
 - d) coroczne sporządzanie sprawozdania o wynagrodzeniach.
 6. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za:
 - a) przyjęcie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian w formie uchwały,
 - b) nadzór i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń w Spółce w zakresie wynagrodzeń Rady Nadzorczej,
 - c) przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub jeśli Spółka spełnia kryteria Ustawy - podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach.
2. The General Meeting made the final decision on the Remuneration Policy.
 3. The implementation of the Remuneration Policy and ongoing supervision over its functioning shall be conducted by the Management Board in accordance with the division of powers.
 4. The Management Board in the area of the Remuneration Policy shall be responsible for:
 - a) developing the draft Remuneration Policy, presenting it for the Supervisory Board's opinion and for approval by the General Meeting,
 - b) developing draft updates to the Remuneration Policy, presenting them to the Supervisory Board for approval and for approval by the General Meeting.
 5. The Supervisory Board shall regularly supervise the implementation of the Remuneration Policy. The Supervisory Board in the area of the Remuneration Policy shall be responsible for:
 - a) providing an opinion on the draft Remuneration Policy presented by the Management Board and draft amendments thereto,
 - b) supervision and implementation of the Remuneration Policy in the Company in the scope of remuneration of the Management Board,
 - c) review and assessment of the functioning of the Remuneration Policy,
 - d) annual remuneration report.
 6. The General Meeting regarding the Remuneration Policy shall be responsible for:
 - a) adoption of the Remuneration Policy and its subsequent amendments in the form of a resolution,
 - b) supervision and implementation of the Remuneration Policy in the Company in the scope of remuneration of the Supervisory Board,
 - c) holding a discussion on the remuneration report or if the Company meets the criteria of the Act - adopting a resolution that provides opinions on the remuneration report.

§ 17. Rozstrzygnięcie konfliktów

1. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd i Radę Nadzorczą polityk.
2. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki Wynagrodzeń.

§17. Conflict Resolution

1. Entities implementing the Remuneration Policy shall be constantly examining the possibility of a conflict of interest related to the Remuneration Policy, taking into account the provisions of the Company's internal law documents and policies approved by the Management Board and the Supervisory Board.
2. In order to avoid conflicts of interest related to the Remuneration Policy, the Company applies a division of powers when determining the amount of remuneration provided for in Article 378 and 392 of the Commercial Companies Code, taking into account the provisions of the Remuneration Policy.

3. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej (w tym Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej) o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Rady Nadzorczej).

§ 18. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

1. Spółka funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie.
2. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, ale również w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas określony lub nieokreślony lub umowy cywilnoprawnej zawierane na dłuższe okresy, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, i zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę lub Grupę Kapitałową coraz lepszych efektów ekonomicznych.
3. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej, jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będą bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozwagą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

§ 19. Obowiązki Polityki Wynagrodzeń

1. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Polityka Wynagrodzeń wraz z uchwałą w sprawie jej przyjęcia, jest zamieszczana na stronie internetowej Spółki.

3. In the event of getting aware or suspicion of a Member of the Management Board or a Member of the Supervisory Board (including the President of the Management Board or Chairperson of the Supervisory Board) of a conflict of interest in terms of the Remuneration Policy regarding him/her or another Member of the Management Board or Member of the Supervisory Board, he/she shall be obliged to inform the Chairperson of the Supervisory Board (in the case of awareness or suspicion regarding the Members of the Management Board) or the President of the Management Board (in the case of awareness or the suspicion regarding the Members of the Supervisory Board).

§ 18. Taking into consideration the working and pay conditions of other employees

1. The company operates based on expert staff. Human resources are used on the basis of employment contracts or civil law contracts. The use of various forms of cooperation with expert staff enables flexible selection of the best staff and quick response to constantly changing economic realities related to the availability of human resources on the market at a given time.
2. The possibility of employing Management Board members under similar rules, i.e. the possibility of empowering them not only on the basis of a resolution of the Supervisory Board, but also under employment contracts concluded for a definite or indefinite period or civil law contracts concluded for longer periods, emphasizes the great flexibility of the Company in the area of formal - legal approach to employment. The division of the cash remuneration of the Members of the Management Board into a fixed and variable parts, the amount of which depends predominantly on the economic effects of the Company, encourages the Members of the Management Board to take thoughtful actions resulting in the Company or the Group of Companies achieving ever better economic effects.
3. Establishing a fixed flat-rate remuneration for Members of the Supervisory Board shall guarantee the stable functioning of the Supervisory Board as a supervisory body, where its Members shall not be directly dependent on the financial result, and they will supervise the current operations of the Company and the activities of the Management Board and its Members with due care and without unnecessary risks.

§ 19. Validity of the Remuneration Policy

1. The provisions of this Remuneration Policy shall apply from the day of adopting this Remuneration Policy by a resolution of the General Meeting.
2. The Remuneration Policy, together with the resolution regarding its adoption, shall be published on the Company's website.

**§ 20. Opis istotnych zmian wprowadzonych
w stosunku do poprzednio obowiązującej
Polityki Wynagrodzeń**

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przewiduje następujące najważniejsze zmiany w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki przyjętej uchwałą nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 września 2020 roku:

1. Dodano poziom realizacji celów niefinansowych jako element od którego uzależniany jest poziom wynagrodzenia zmiennego członków zarządu Spółki.

**§ 20. Description of significant changes
implemented in comparison to the previously
effective Remuneration Policy**

This Remuneration Policy provides for the following significant changes in comparison to the previous policy adopted by Resolution No. 17 of the Annual General Meeting of 24 September 2020:

1. the level of fulfillment of non-financial targets has been added as the element on which the level of variable remuneration of the Company's Management Board members depends.