

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
NORTH COAST S.A.
(dalej „Polityka”)**

1. Cel Polityki

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej North Coast S.A., zwana dalej „Polityką”, określa podstawy, zasady i procedury ustalania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej oraz ma na celu ułatwienie realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów, przyczynić się do zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki.

2. Definicje

- **Spółka** – North Coast S.A. z siedzibą w Pruszkowie;
- **Zarząd** – Zarząd Spółki;
- **Rada** – Rada Nadzorcza Spółki;
- **Grupa** – grupa kapitałowa w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680), w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne;
- **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

3. Wynagrodzenia Członków Zarządu

3.1. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

**REMUNERATION POLICY
MEMBERS OF THE MANAGEMENT AND
SUPERVISORY BOARD OF COMPANY
NORTH COAST S.A.
(hereinafter the ‘Policy’)**

1. Objective of the Policy

The remuneration policy of Management Board and Supervisory Board Members of the company North Coast S.A, hereinafter referred to as the "Policy", sets out the basis, principles and procedures for determining remuneration for the Management Board and Supervisory Board Members and aims to facilitate the implementation of the business strategy, long-term interests and contribute to ensuring the stability of the Company's operations.

2. Definitions

- **The Company** – North Coast S.A. with its seat in Pruszków;
- **Management Board** – the Management Board of the Company;
- **The Board** – Supervisory Board of the Company;
- **Group** – capital group within the meaning of the Accounting Act of 29 September 1994 (Journal of Laws of 2019, items 351, 1495, 1571, 1655 and 1680), consisting of the Company as a dominant entity and subsidiaries controlled by the Company
- **Act** – Act of 29 July 2005 on Public Offering, Conditions Governing the Introduction of Financial Instruments to Organised Trading and on Public Companies.

3. Remuneration of the Management Board Members

3.1. Legal basis for remuneration of Members of the Management Board

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje możliwość wynagradzania Członków Zarządu na podstawie następujących stosunków prawnych:

- 1) stosunku powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, na warunkach określonych w uchwale Rady Nadzorczej;
- 2) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę na czas nieokreślony lub czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- 3) świadczenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) na czas nieokreślony lub czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Okresy wypowiedzenia umów zawieranych z Członkami Zarządu ustalane są indywidualnie w drodze negocjacji. W związku z newralgicznym charakterem funkcji Członka Zarządu istotna jest dla Spółki elastyczność zatrudnienia osób pełniących te funkcje w Spółce oraz możliwość zakończenia stosunku prawnego z odwołanym Członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym. Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa w związku z zaprzestaniem pełnienia przez niego funkcji w Spółce.

Rada 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. Rada ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku. Jednocześnie, podstawowe zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia muszą

The legal basis for remuneration of Members of the Company's Management Board is the legal relationship between the Company and the Member of the Management Board. The relationship may be based on the following legal relations:

- 1) appointment to perform the function of a Member of the Management Board for an indefinite period of time or for the term of office of a Member of the Management Board;
- 2) employment relationship performed under an employment contract for an indefinite period of time or for the term of holding the position of a Member of the Management Board;
- 3) provision of management services for the Company (managerial contract) for an indefinite period of time or for the duration of holding the position of a Member of the Management Board.

Periods of notice of termination of contracts concluded with Members of the Management Board are determined individually. Due to the sensitive nature of the function of a Member of the Management Board, it is important for the Company to have flexibility in the employment of persons performing these functions in the Company and the possibility to terminate the legal relationship with the dismissed Member of the Management Board with immediate effect. A Member of the Management Board may be granted a severance pay in connection with the cessation of his or her duties in the Company.

The Board, as part of negotiations with a Member of the Management Board, shall determine the legal basis for the established management relationship and the rules of remunerating a Member of the Management Board. The legal basis for managing the Company by a Member of the Management Board shall be determined by way of a resolution of the Board. When determining the legal basis for remuneration of Members of the Management Board, the Board shall base its determination on the actual economic content of the relationship between the parties (i.e. the Company and a Member of

odpowiadać Polityce i pozostać takie same, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej.

Rada Nadzorcza określa poziom wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę. W tym zakresie Rada Nadzorcza ustalając wysokość wynagrodzenia należnego Członkowi Zarządu z tytułu uczestnictwa w zarządzie Spółki uwzględnia ich rolę, poziom zaangażowania w działalność operacyjną oraz nakład czasu poświęcany sprawowaniu funkcji zarządczej w Spółce.

3.2. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

Niezależnie od rodzaju stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i sposób kalkulacji wynagrodzenia zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych niezwłocznie po powołaniu Członka Zarządu do pełnienia funkcji j. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych.

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, a tym samym od wyników Członków Zarządu w większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) ma charakter motywacyjny, a wzajemne proporcje tych składników wynagrodzenia są zmienne. Taka struktura wynagrodzenia zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślnych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

the Management Board). Concurrently, the basic principles for remuneration of a Member of the Management Board concerning the fixed and variable portions of remuneration must remain the same, irrespective of the legal basis applied.

The Board determines the level of remuneration of the Management Board Members paid by the Company. In this respect, the Supervisory Board, when determining the amount of remuneration due to a Member of the Management Board for participation in the Company's Management Board, takes into account their role, the level of involvement in operational activities and the amount of time spent on performing the management function in the Company.

3.2. Compensation of the Management Board Members

Regardless of the legal form of the relationship between a Member of the Management Board and the Company, a Member of the Management Board may receive cash remuneration consisting of two parts, i.e. a fixed part and a variable part. The Board shall determine the basic elements of a Member of the Management Board's cash remuneration, including the amount of fixed and variable remuneration, as well as the rules for contingent consideration on financial performance immediately after the appointment of a Member of the Management Board. The Board may also grant a Management Board Member the right to non-cash benefits.

Applied division of the cash remuneration of the Management Board Members into fixed and variable parts, the amount of which depends on the Company's economic effects, and thus on the performance of the Management Board Members to a greater extent than in the case of other employees (where the fixed part of remuneration is predominant) shall have motivational nature and mutual proportions of remuneration components is variable. Such remuneration structure encourages Management Board Members to take well-thought-out actions resulting in the Company and/or the Group achieving better and better economic results, while ensuring stability of its operations over longer periods of time.

a) Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu

Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady, umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. 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.

b) Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu

Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych oraz realizacji celów jakościowych. Zależność od wyników finansowych może dotyczyć zarówno wyników całej Spółki lub Grupy lub obszaru, który nadzoruje dany Członek Zarządu, jeśli powierzono mu nadzór nad poszczególnym obszarem. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza w uchwale lub w uchwalonym Regulaminie wynagradzania Zarządu. Rada na początku każdego roku obrotowego, 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 całej Spółki lub jej Grupy. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w wysokości brutto. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za rok obrotowy, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych z zatwierdzonego sprawozdania finansowego, potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta.

Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego, jednak nie więcej niż do 60% (sześćdziesiąt procent) jego

a) Fixed part of the remuneration of the Management Board Member

Each Member of the Company's Management Board may receive a fixed remuneration, paid monthly in the amount specified in a resolution of the Supervisory Board, employment contract or managerial contract on the date of payment of remuneration to the Company's employees. The amount of monthly remuneration shall be determined in the gross amount. If the Company concludes an employment contract or managerial contract with a Member of the Management Board, the amount of fixed remuneration shall be clearly indicated in their content.

b) Variable part of the remuneration of the Management Board Member

Each Member of the Management Board may receive variable remuneration, depending on financial performance and quality objectives. The dependence on the financial results may concern the results of the Company and/or the Group and/or the segment which is supervised by a given Member of the Management Board. Detailed principles of determining, calculating and paying the variable remuneration are defined by the Board in a resolution or in the adopted Management Board Remuneration Regulation. The Board, after the appointment and at the beginning of each financial year, determines the amounts taking into account the dependence of the variable remuneration of the Member of the Management Board on the adopted budget of the Company, including the division of the dependence of this part of the remuneration on the financial results of the whole Company and/or its Group. The amounts of variable remuneration shall be determined in gross amounts. The variable part of the remuneration is paid after the approval of the financial year for which the remuneration is calculated and paid on the basis of data from the approved financial statements, confirmed by the auditor's report.

The Board may establish the right to advance part of the variable remuneration, but not more than 60% (sixty percent) of its amount for that

maksymalnej wartości, przewidzianej za ten rok obrotowy, pod warunkiem terminowej realizacji założeń budżetowych. Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

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. Zawiadomienie wstrzymuje wypłatę zaliczek. Rada niezwłocznie rozstrzyga zasadność wstrzymania wypłaty zaliczek.

Jeżeli Rada potwierdzi zasadność zgłoszenia, Członek Zarządu będzie zobowiązany do zwrotu nadpłaconej kwoty części zmiennej wynagrodzenia. Członek Zarządu jest zobligowany do pisemnego zaakceptowania zasad rozliczenia nadpłaconych zaliczek w drodze potrącenia.

c) Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
- prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
- prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
- prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa

financial year, subject to the timely achievement of budgetary targets. The rules of calculation, payment and possible return of the overpaid variable remuneration due to a Member of the Management Board are specified in resolutions of the Board, and in case of concluding an employment contract or management contract also in these documents.

If it is found that during the financial year there are no grounds for paying a given Management Board Member a part of the variable remuneration, the President of the Management Board is obliged to notify the Chairman of the Board of such circumstances. The notification shall suspend payment of advance payments. The Board shall immediately decide whether it is justified to withhold advance payments.

If the Board confirms that the application is justified, the Board Member will be obliged to return the overpaid portion of the variable remuneration. A Board Member is obliged to accept in writing the rules of settling the overpaid advances by way of deduction.

c) Non-monetary benefits for a Member of the Management Board.

Each Member of the Company's Management Board may also receive other non-monetary benefits from the Company, including:

- the right to use certain Company assets;
- the right to additional insurance;
- the right to take advantage of additional non-wage benefits launched for persons employed by the Company and constantly cooperating with the Company;
- the right to participate in the Company's pension schemes (including Employee Capital Plans) on general terms.

The scope and principles of non-monetary benefits to which a Member of the Management

szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

Board is entitled are set out in detail in a resolution of the Board, and in case of concluding an employment contract or a managerial contract also in these documents.

3.3. Zmiana wysokości wynagrodzenia

Prezes Zarządu oraz każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z wnioskiem o zmianę stosunku prawnego łączącego go ze Spółką oraz zasad wynagradzania, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

3.3. Change of the amount of the remuneration

President of the Management Board and each Member of the Management Board may, in justified cases, apply to the Board for changing the legal basis for the legal relationship and the rules of remunerating a Member of the Management Board, including determining another value of the fixed part and the variable part of remuneration, as well as another scope and value of non-monetary benefits.

4. Wynagrodzenia Członków Rady

4. Remuneration of Board Members

4.1. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady

4.1. Legal basis for remuneration of Board Members

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

The remuneration of the Board Members for performing their functions shall be determined by the resolution of the General Shareholders Meeting of the Company. The principles for remuneration of a Member of the Board may be determined in a resolution appointing a Member of the Board or in a separate resolution.

4.2. Elementy wynagrodzenia Członków Rady

4.2. Components of the remuneration of the Supervisory Board Members

Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym wyłącznie w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem zdania następnego. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.

A Board member may receive remuneration for performance of his duties only in the form of a fixed, lump-sum, monthly gross amount determined by a resolution of the General Shareholders Meeting, subject to the following sentence. The Chairman and Vice-Chairman of the Supervisory Board may receive remuneration higher than that of other Members of the Supervisory Board, taking into account the additional workload for their functions.

5. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

5. Consideration of the working and pay conditions of other employees

Spółka w swojej działalności korzysta z zasobów ludzkich na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i

The Company uses human resources based on employment contracts or civil law contracts. The use of various forms of cooperation with expert personnel enables flexible selection of the best personnel and quick response to constantly

szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich wynagradzania nie tylko na podstawie uchwał, ale również w oparciu o umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne odzwierciedlają elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia.

Członkowie Zarządu, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po wygaśnięciu mandatu, wygaśnięciu umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego, na zasadach przyjętych w Spółce. Po ustaniu funkcji w Spółce zakaz konkurencji byłego Członka Zarządu jest co do zasady odpłatny, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, gdzie jego członkowie, nie będąc 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.

6. Upoważnienie Rady

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

7. Sprawozdania o wynagrodzeniach

Rada sporządza oraz przedstawia Walnemu Zgromadzeniu coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy przedstawiające kompleksowy przegląd

changing economic realities. The possibility of employing Management Board members on similar terms, i.e. the possibility of remunerating them not only on the basis of resolutions, but also on the basis of employment contracts or civil law contracts reflects the Company's flexibility in the area of formal and legal approach to employment.

Members of the Management Board, similarly to other employees of the Company, may be covered by an additional non-competition agreement after termination of the relationship with the Company. After termination of the function in the Company, the prohibition of competition of the former Member of the Management Board is, as a rule, payable, and the compensation payable to the Member of the Management Board by the Company may not exceed the remuneration received by the Member of the Management Board before the termination of the relationship for a period corresponding to the period of the prohibition of competition.

Setting a fixed lump-sum remuneration for the Board Members guarantees stable functioning of the Board as a supervisory body, where its members, not being directly dependent on the financial result, with due caution and without unnecessary risks, will exercise supervision over the Company's current operations and the activities of the Management Board and its Members.

6. Authorisation of the Board

In the event of a threat to the financial stability of the Company and the impossibility to guarantee its profitability, resulting from the failure to implement the budgetary assumptions in a significant part, the Board may temporarily waive the Policy in whole or in part. The withdrawal from the Policy may not be adopted once for a period longer than three financial years.

7. Remuneration reports

The Board shall draw up and provide the General Meeting with an annual report on remuneration referred to in Article 90g section 1 of the Act presenting a comprehensive review of

wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym.

remuneration, including all benefits, regardless of their form, received or due to individual Members of the Management Board and the Board in the last financial year.

Walne Zgromadzenie dokonuje weryfikacji Sprawozdania o wynagrodzeniach na podstawie treści niniejszej Polityki.

The General Meeting of Shareholders verifies, on the basis of this Policy the content of the Remuneration Report.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

The remuneration report for each member of the Management and Supervisory Board shall include in particular:

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;

1) the amount of the total remuneration broken down into the components referred to in Article 90d section 3 subsection 1 of the Act and the mutual proportions between those components;

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;

2) explain how the total remuneration is in line with the adopted remuneration Policy, including how it contributes to the long-term performance of the Company;

3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

3) information on how the performance criteria have been applied;

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;

4) information on changes, on an annual basis, in the remuneration, performance of the Company and the average remuneration of employees of that Company who are not members of the Management Board or the Supervisory Board, in the period of at least the last five financial years, on a total basis, in a manner enabling comparison;

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);

5) the amount of remuneration from entities belonging to the same capital group within the meaning of the Accounting Act of 29 September 1994 (Journal of Laws of 2019, items 351, 1495, 1571, 1655 and 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;

6) the number of financial instruments granted or offered and the main terms and conditions for exercising the rights from those instruments, including the price and date of exercise and their changes;

7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników

7) information on the use of the possibility to claim variable remuneration;

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.

8) information on deviations from the procedure for implementing the remuneration Policy and on the deviations applied in accordance with Article 90f of the Act, including an explanation of the rationale and modalities, and an indication of the elements from which deviations have been applied.

8. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki oraz zarządzanie konfliktem interesów

8. Determination and implementation of the Policy and management of conflicts of interest

Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych Członków Zarządu odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady. Ostateczną decyzję w sprawie przyjęcia Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.

The policy as an act of the Company's internal law was created in a standard process for the Company with the participation of legal services and relevant Members of the Management Board responsible for the day-to-day operation of corporate bodies and organizational structures, together with the opinion of the Supervisory Board. The final decision on the Policy was made by the General Meeting of Shareholders. The implementation of the Policy and current supervision over its functioning is carried out and conducted by the Management Board.

Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.

The Board exercises overall supervision over the implementation of the Policy on an ongoing basis. At the same time, the Supervisory Board, when preparing its report, carries out a comprehensive review of the Policy.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów wewnętrznych Spółki.

The entities implementing the Policy shall examine on an ongoing basis the possibility of conflict of interest related to the Policy, taking into account the provisions of internal documents of the Company.

9. Obowiązywanie Polityki

9. The application of the Policy

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.

The provisions of this Policy shall be effective from the date of adoption of this Policy by a resolution of the General Meeting of Shareholders.