

UCHWAŁA Nr 4/2015
RADY NADZORCZEJ
INTERRISK TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ SPÓŁKA AKCYJNA
VIENNA INSURANCE GROUP
Z DNIA 11 MARCA 2015 r.

w sprawie:
stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych
przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r. (dalej Zasady Ładu)

RESOLUTION No 4/2015
adopted by The Supervisory Board of
InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń Spółka Akcyjna
Vienna Insurance Group
on March 11, 2015

Concerning:
*adopting Corporate Governance Rules issued by the Finance Supervisory
Commission on 22 July 2014 (hereinafter referred to as "Corporate Rules")*

§ 1.

Rada Nadzorcza, respektując obowiązujące regulacje prawne, wyraża wolę stosowania Zasad Ładu w jak najszerszym możliwym zakresie z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Spółki, z zastrzeżeniem § 4.

The Supervisory Board, respecting binding laws, expresses its will to adopt the Corporate Rules in the widest possible extent bearing in mind the rule of proportionality resulting from the scale, nature of the activity and specificity of the Company with the reservation of § 4 below.

§ 2.

Rada Nadzorcza rekomenduje najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu wyrażenie woli stosowania Zasad Ładu w jak najszerszym możliwym zakresie z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Spółki z wyłączeniem:

- zasady określonej w § 12 ust. 1 i 2

Zasady dokapitalizowania instytucji finansowej określone są w wystarczającym zakresie przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa. W związku z powyższym składanie dodatkowych oświadczeń w tym zakresie Rada Nadzorcza uznaje za nadmiarowe.

- zasady określonej w § 19 ust. 4 (w części dot. znajomości języka polskiego)

W opinii Rady Nadzorczej istotnym jest aby funkcje nadzorcze sprawowane były przez osoby wykazujące się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego. Znajomości języka polskiego jest pożądana.

The Supervisory Board recommends the General Shareholders Meeting to declare adopting the Corporate Rules in the widest possible extent bearing in mind the rule of proportionality resulting from the scale, nature of the activity and specificity of the Company excluding :

- rule described in § 12 sec. 1 and 2

Rules of recapitalization of the financial institution are sufficiently regulated by the binding laws. The Supervisory Board considers that additional statements in this respect are excessive.

- rule described § 19 sec.4 (in relation to command of Polish)

The Supervisory Board is of the opinion that persons holding supervisory functions should have the relevant experience and knowledge of the Polish financial market. Command of Polish shall be desirable.

§ 3.

Rada Nadzorcza zatwierdza:

1. „Zasady ograniczania konfliktu interesów osób wchodzących w skład Zarządu”, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszej Uchwały,
2. „Politykę wynagradzania” stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszej Uchwały.

The Supervisory Board hereby approves:

1. “The principles of limiting the conflict of interest of the members of the Management Board attached as enclosure 1 herewith.
2. “The remuneration policy” attached as enclosure 2 herewith.

§ 4.

Rada Nadzorcza oświadcza, że następujące postanowienia Zasad Ładu nie będą stosowane lub będą stosowane w części:

- zasada określona w § 21 ust. 2

Zgodnie ze Statutem Spółki członkowie organu nadzorującego są powoływani przez Walne Zgromadzenie. W składzie organu nadzorującego Spółki jest wyodrębniona funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami organu nadzorującego. Wybór przewodniczącego jest dokonywany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania zespołem. Zwrócić należy przy tym uwagę, że przewodniczącego wybierają członkowie organu nadzorującego spośród swojego (wybranego uprzednio przez walne zgromadzenie) grona.

- zasada określona w § 22 ust. 1 i 2

W składzie organu nadzoru Spółki oraz Komitetu Audytu, na dzień podjęcia niniejszej Uchwały zasiada jedna osoba spełniająca kryterium niezależności zgodnie z definicją niezależności określoną przez art. 56 ustawy z dnia 7.05.2009 r. o biegłych rewidentach i ich samorządzie, podmiotach uprawnionych do badania sprawozdań finansowych oraz o nadzorze publicznym.

Zasada Ładu określona w § 22 ust. 1, poprzez sformułowanie „odpowiedni udział członków niezależnych” budzi wątpliwości interpretacyjne, stąd organ nadzorujący prezentuje wyjaśnienia, dotyczące jej stosowania.

- zasada określona w § 24 ust. 1

Dla zapewnienia jak najlepszej sprawności działania organu nadzorującego, posiedzenia organu nadzorującego odbywają się języku angielskim. W tym języku komunikują się wszyscy członkowie organu nadzorującego. Zaznaczyć jednak należy, że na każdym posiedzeniu organu nadzorującego obecny jest tłumacz, który w uzasadnionych przypadkach dokonuje tłumaczenia na język polski. Protokół oraz treść podejmowanych uchwał lub innych istotnych postanowień organu nadzorującego Spółki są sporządzone w wersji dwujęzycznej gwarantującej zastosowanie języka polskiego.

- zasada określona w § 49 ust 3

Rada Nadzorcza uznaje, że wyrażanie przez nią zgody na powoływanie i odwoływanie osoby kierującej komórką audytu wewnętrznego oraz osoby kierującej komórką do spraw zapewnienia zgodności byłoby nadmierną ingerencją w funkcje zarządcze wykonywane przez zarząd. Polityka wynagradzania powołana w § 3 pkt 2 przewiduje natomiast konieczność niezwłocznego poinformowania przez Zarząd Rady Nadzorczej o powołaniu lub odwołaniu tych osób.

The Supervisory Board hereby declares that the following provisions of the Corporate Rules shall not be observed or shall be partly observed:

- principle expressed in § 21 sec. 2

In accordance with the Company's Statute the Supervisory Board members are nominated by the General Shareholders Meeting. The composition of the Supervisory Board includes the function of the Chairman who directs the works of the Board. The selection of the Chairman is made based on experience and team leading skills. It should be stressed that the Chairman is elected by the Members of the Supervisory Board (previously nominated by the General Shareholders Meeting) from amongst themselves.

- principle expressed in § 22 sec. 1 i 2

One of the members of the Supervisory Board and the Audit Committee fulfills independence criterion in accordance with art. 56 of the law of 07.05.2009 "on chartered accountants and their society, entities entitled to examine financial statements and public supervision." By stating "relevant participation of independent members" the principle raises interpretational doubts therefore the Supervisory Board decides to explain herein.

- principle expressed in § 24 sec. 1

Strona 3 z 4

Uchwała Nr 4/2015 z dnia 11 marca 2015 r. stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.

Resolution No 4/2015 on March, 11 2015 adopting Corporate Governance Rules issued by the Finance Supervisory Commission on 22 July 2014

In order to secure optimal efficiency of the Supervisory Board the meetings are held in English. Each member possesses sufficient command of the language It should be underlined that a translator is present at all times in order to translate into Polish any matters if required. The minutes and resolutions are made in two languages – one of them is Polish.

- principle expressed in § 49 sec. 3

The Supervisory Board is of the opinion that its consent for nominating persons managing internal audit department and compliance department could be regarded as an excessive interference in managing prerogatives of the management board. The Remuneration Policy however imposes on the Management Board an obligation to immediately notify the Supervisory Board about nominations and/or dismissal of such persons.

§ 5

Uchwała wchodzi w życie z dniem 11.03.2015 r.

The resolution comes into force as of 11.03.2015.

Franz Fuchs -

Peter Hagen

Dieter Fröhlich

Roland Goldsteiner

Jan Monkiewicz

Wolfgang Petschko

Andrzej Witkowski

ZASADY OGRANICZANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO

InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A.

Vienna Insurance Group

§ 1

Niniejszy dokument określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania Konfliktom interesów osób wchodzących w skład organu zarządzającego Towarzystwa (dalej: „Członkowie Zarządu”), a także zasady wyłączenia Członka Zarządu Towarzystwa w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§ 2

1. W rozumieniu niniejszego dokumentu „Konflikt interesów” to okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Towarzystwa, Członka Zarządu oraz obowiązkiem działania przez Towarzystwo w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta.
2. Potencjalnymi źródłami Konfliktu interesów są w szczególności sytuacje, w których Członek Zarządu może uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez co najmniej jednego klienta lub przez Towarzystwo, jak również sytuacje, w których Członek Zarządu posiada obiektywny powód, w tym w szczególności powód natury finansowej, aby preferować danego klienta lub kontrahenta.
3. Do powstania Konfliktu interesów prowadzi m.in. przyjmowanie znaczących prezentów lub korzyści osobistych, co może mieć wpływ na zachowanie pozostające w konflikcie z interesami Towarzystwa lub co najmniej jednego klienta.

§ 3

1. Członek Zarządu powinien przewidywać zaistnienie sytuacji mogących skutkować powstaniem Konfliktu Interesów oraz unikać takich sytuacji, w tym powstrzymać się od zawierania jakichkolwiek transakcji lub dokonywania działań, które mogłyby podważać jego wiarygodność i uczciwość, a także wiarygodność i uczciwość samego Towarzystwa, i które mogłyby być postrzegane jako powodujące Konflikt interesów pomiędzy Członkiem Zarządu a Towarzystwem.

2. Wykonując swoją funkcję Członek Zarządu powinien powstrzymać się od czerpania jakichkolwiek korzyści osobistych, w tym przyjmowania prezentów i rozrywek od klientów i kontrahentów, jeżeli ich wartość przekracza zwyczajowo przyjętą miarę.
3. Członek Zarządu powinien powstrzymywać się od wykorzystywania do celów prywatnych informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem swojej funkcji.
4. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania Konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako osoby wchodzącej w skład organu zarządzającego Towarzystwem.
5. Członek Zarządu nie może wykorzystywać nazwy i logo Towarzystwa oraz druków i formularzy firmowych do działań niezwiązanych z pełnioną funkcją.

§ 4

1. W Towarzystwie obowiązują regulacje wewnętrzne, które służą m.in. aktywnemu zarządzaniu konfliktami interesów Członków Zarządu; jest to w szczególności Regulamin Zarządu, który nakłada na każdego Członka Zarządu obowiązek informowania Rady Nadzorczej o każdym przypadku powstania konfliktu interesów pomiędzy nim i Spółką lub podmiotami powiązanymi.
2. Podział obowiązków pomiędzy Członków Zarządu jest kształtowany w sposób sprzyjający ograniczeniu możliwości zaistnienia sytuacji, w których dany Członek Zarządu wykonuje czynności powodujące lub mogą powodować powstanie Konfliktu interesów.
3. Członek Zarządu powinien ujawniać na forum Zarządu powstanie lub możliwość powstania Konfliktu interesów oraz powstrzymywać się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, w związku z którymi – odnośnie do jego osoby – powstał lub może powstać Konflikt interesów, zwłaszcza w relacji z klientem Towarzystwa.
4. W przypadku sprzeczności interesów Towarzystwa z interesami Członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, Członek Zarządu powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole posiedzenia Zarządu.

§ 5

Niniejszy dokument wchodzi w życie z dniem 11.03.2015 roku.

**RULES OF LIMITING CONFLICTS OF INTEREST
OF PERSONS COMPRISING THE MANAGING BODY OF
InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A.
*Vienna Insurance Group***

§ 1

This documents sets forth the rules of identifying, managing and preventing conflicts of interest of persons comprising the managing body of the Company (hereinafter referred to as a "member of the Management Board") as well as the rules of excluding the a member of the Company's Management Board if a conflict of interest arises or may arise.

§ 2

1. As defined herein, the "Conflict of Interest" is a set of circumstances that may lead to the occurrence of a conflict between the interest of the Company, a member of the Management Board and the Company's obligation to operate in a diligent manner, taking the customer's best interest into account.
2. In particular, potential sources of the Conflict of Interest include situations where a member of the Management Board may obtain a benefit or avoid a loss as a result of at least one customer or the Company incurring a loss or failing to obtain a benefit, as well as situations where a member of the Management Board has an objective reason, in particular of financial nature, to prefer a given customer or counterparty.
3. Among other factors, the Conflict of Interest is caused by accepting significant gifts or private benefits, which may contribute to a conduct being in conflict with the interests of the Company or at least one customer.

§ 3

1. A member of the Management Board should foresee the occurrence of situations that may result in the Conflict of Interest as well as avoid such situations, including by refraining from concluding any transactions or taking any actions that might undermine his/her credibility and honesty as well as the credibility and honesty of the Company itself, and which might be perceived as causing the Conflict of Interest between the member of the Management Board and the Company.

2. Performing his/her function, a member of the Management Board should refrain from obtaining any private benefits, including accepting gifts and entertainment from customers and counterparties if their value exceeds the customarily accepted amount.
3. A member of the Management Board should refrain from using information obtained in connection with performing his/her function for private purposes.
4. A member of the Management Board should refrain from engaging in any professional or non-professional activity that could lead to the Conflict of Interest or adversely affect his/her reputation as a person comprising the Company's managing body.
5. A member of the Management Board cannot use the Company's name, logo or forms for purposes not related to his/her function.

§ 4

1. At the Company there are internal regulations in place used to actively manage conflicts of interest among Management Board members. In particular, this is Management Board By-laws which obligates each member of the Management Board to inform the Supervisory Board about any cases of the conflict of interest between him/her and the Company and/or other entities of the group.
2. Duties are divided among Management Board members in a way conducive to limiting the possibility that situations may occur in which a given member of the Management Board carries out activities that cause or may cause the Conflict of Interest.
3. A member of the Management Board should disclose at a meeting of the Management Board that the Conflict of Interest has occurred or that it may occur, as well as refrain from taking the floor and discussing matters in connection with which, with respect to his/her person, the Conflict of Interest has arisen or may arise, in particular relations with the Company's customers.
4. If the interests of the Company are contrary to the interests of a member of the Management Board, their spouse, relatives and kins up to the second degree and persons with whom they remain in personal relationship, such a member of the Management Board should refrain from participating in the settlement of such issues and may request that such a fact be recorded in the minutes of the meeting of the Management Board.

§ 5

This document shall be effective as of 11.03.2015.

POLITYKA WYNAGRADZANIA
InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A.
Vienna Insurance Group

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagradzania stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Vienna Insurance Group (dalej „Spółka”) i jest realizowana przy czynnym udziale Walnego Zgromadzenia.
2. Spółka prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, jak również Osób pełniących kluczowe funkcje.
3. Przez „Osoby pełniące kluczowe funkcje” rozumie się osoby wykonujące funkcję zapewniania zgodności działania Spółki z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych (funkcja zgodności) i funkcję audytu wewnętrznego (ewentualnie osoby odpowiedzialne za wykonywanie tych funkcji).
4. Raz w roku Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Spółce za ubiegły rok.
5. Pierwszy raport, o którym mowa w ust. 4, zostanie przygotowany i przedstawiony w 2016 roku za 2015 rok.
6. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

§ 2

Ogólne zasady wynagradzania

1. Wynagrodzenia osób, o których mowa w § 1 ust. 2, są ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń osób, o których mowa w § 1 ust. 2, bierze się pod uwagę przede wszystkim:
 - a) strategię Spółki i jej cele długookresowe,
 - b) strategię zarządzania ryzykiem,
 - c) profil ryzyka.

3. Wynagrodzenia osób, o których mowa w § 1 ust. 2, powinny być adekwatne do zajmowanego stanowiska, kwalifikacji zawodowych oraz do jakości świadczonej pracy.
4. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją polityki wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przez wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
5. Spółka prowadzi politykę wynagradzania sprzyjającą unikaniu konfliktów interesu przez osoby, o których mowa w § 1 ust. 2.
6. Spółka prowadzi politykę wynagradzania niesprzyjającą podejmowaniu przez osoby wskazane w § 1 ust. 2 nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.
7. Polityka wynagradzania prowadzona jest przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Spółki.
8. Wynagrodzenia członków Zarządu oraz Osób pełniących kluczowe funkcje są finansowane i wypłacane ze środków Spółki.

§ 3

Składniki wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie osób, o których mowa w § 1 ust. 2, może składać się ze stałych albo stałych i zmiennych składników.
2. W przypadku, gdy wynagrodzenie składa się ze stałych i zmiennych składników, stały składnik wynagrodzenia powinien stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby składnik zmienny nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu oraz Osób pełniących kluczowe funkcje powinny zależeć od osiągniętych wyników oraz jakości zarządzania przy uwzględnieniu długoterminowych aspektów działania i sposobu realizacji celów strategicznych Spółki.
4. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premialnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
5. Jeśli przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia zależy od osiągniętych wyników, to podstawą do określania jego wysokości jest dokonywana cyklicznie ocena indywidualnych efektów pracy i podległych danej osobie komórek organizacyjnych Spółki. Ponadto przy przyznawaniu zmiennego składnika wynagrodzenia brane są także pod uwagę wyniki osiągnięte przez Spółkę.
6. Zmienny składnik wynagrodzenia może stanowić wyłącznie świadczenie pieniężne i nie może mieć charakteru instrumentu finansowego, w tym instrumentu finansowego niepieniężnego.

7. Przy ustalaniu zasad wysokości odpraw należnych osobom, o których mowa w § 1 ust. 2, powinno uwzględniać jest kryterium efektów pracy osiągniętych w całym okresie zatrudnienia (przeciwdziałanie wynagradzaniu złych wyników).

§ 4

Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia odpowiada za wprowadzenie i nadzór nad polityką wynagradzania członków Zarządu, w tym w zakresie kryteriów oraz warunków uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Rada Nadzorcza ustala zasady wynagradzania oraz wynagrodzenie członków Zarządu oraz inne warunki umów zawieranych z członkami Zarządu.

§ 5

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Walne Zgromadzenie może określić stałe wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest adekwatne do pełnionej funkcji a także do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, mogą być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu. O ile jest to uzasadnione, w szczególności skalą działalności Spółki, i nie wpływa na jakość i efektywność sprawowania funkcji nadzorczej, możliwe jest przyjęcie zasady, że członkowie Rady Nadzorczej nie pobierają wynagrodzenia.

§ 6

Wynagrodzenie Osób pełniących kluczowe funkcje

1. Nadzór nad wprowadzeniem i realizacją polityki wynagradzania w odniesieniu do Osób pełniących kluczowe funkcje sprawuje Zarząd Spółki, z zastrzeżeniem pkt 2.
2. Zarząd niezwłocznie informuje Radę Nadzorczą o powołaniu i/lub odwołaniu Osób pełniących kluczowe funkcje.

§ 7

Postanowienie końcowe

1. Niniejszy dokument wchodzi w życie z dniem 11.03.2015 roku.

REMUNERATION POLICY

InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A.

Vienna Insurance Group

§ 1

General provisions

1. The Remuneration Policy is a significant element of the development and security of operations of InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Vienna Insurance Group (hereinafter referred to as the "Company"), and it is performed with active participation of the General Meeting.
2. The Company pursues a transparent policy of remunerating Supervisory Board Members, Management Board Members as well as Key Managers.
3. "Key Managers" include persons ensuring compliance of the Company's operations with the provisions of the law and internal regulations, taking into account supervisory recommendations (the compliance function) and the internal audit function (alternatively persons responsible for the performance of these functions).
4. Once a year the Supervisory Board prepares and submits to the General Meeting a report on the assessment of the performance of the remuneration policy at the Company for the previous year.
5. The first report referred to in Section 4 will be prepared and presented in 2016 for 2015.
6. The General Meeting assesses whether the existing remuneration policy promotes the development and security of the Company's operations.

§ 2

General rules of remuneration

1. Remunerations of the persons referred to in § 1 (2) are determined in accordance with generally applicable provisions of the law, guidelines of the supervisory body as well as internal regulations of the Company.
2. When determining the remuneration of the persons referred to in § 1 (2), the following is mainly taken into account:
 - a) the Company's strategy and its long-term objectives,
 - b) the risk management strategy,

c) the risk profile.

3. Remunerations of the persons referred to in § 1 (2) should be adequate for their position, professional qualifications and quality of their performance.
4. The Supervisory Board exercises supervision over the execution of the remuneration policy, including by verification whether the criteria and conditions for payment of variable components of remuneration have been fulfilled before the actual payment of such remuneration in whole or in part. Tasks of the Supervisory Board also include determining the rules of granting shares in the profit, turnover or sales revenues as well as pension benefits to Management Board Members and Key Managers.
5. The Company pursues a remuneration policy conducive to avoiding conflicts of interest by the persons referred to in § 1 (2).
6. The Company pursues a remuneration policy that discourages the persons referred to in § 1 (2) from taking excessive risk in the Company's operations.
7. The remuneration policy is performed taking into account the Company's financial standing.
8. Remunerations of Management Board Members and Key Managers are financed by and paid out from the Company's resources.

§ 3

Remuneration components

1. Remuneration of the persons referred to in § 1 (2) may be comprised of fixed or fixed and variable components.
2. In the case where remuneration consists of fixed and variable components, the fixed remuneration component should constitute such a large part of the remuneration so that the variable component does not induce one to take excessive risk in the Company's operations.
3. Variable components of the remuneration of Management Board Members and Key Managers should depend on their performance and management quality, taking into account long-term aspects of operations and the method of performing the Company's strategic objectives.
4. Determination of variable components of remuneration also takes into account rewards or benefits, including those under incentive programmes and other bonus programmes, paid, due or potentially due.
5. If awarding a variable remuneration component depends on one's performance, then its amount is determined on the basis of cyclical assessments of individual performance

and the Company's organisational units subordinate to the given person. Moreover, variable remuneration components are awarded taking into account the Company's performance.

6. The variable component of remuneration may be cash performance only, and it cannot be a financial instrument, including a non-cash financial instrument.
7. When determining the rules of calculating the amount of severance pays due to the persons referred to in § 1 (2), their performance during the entire term at the Company should be taken into account (preventing remuneration for bad performance).

§ 4

Remuneration for Management Board Members

1. The Supervisory Board, taking into account General Meeting decisions, is responsible for implementing and supervising the policy of remunerating Management Board Members, including in the scope of criteria and conditions justifying awarding of variable remuneration components.
2. The Supervisory Board determines remuneration rules and remuneration of Management Board Members as well as other terms and conditions of contracts concluded with Management Board Members.

§ 5

Remuneration for Supervisory Board Members

1. The General Meeting may determine a fixed remuneration for Supervisory Board Members.
2. The remuneration of Supervisory Board Members is adequate for their position as well as the scale of operations of the supervised institution. Supervisory Board Members appointed to work in committees, including in the audit committee, may be remunerated in correspondence to additional tasks that they perform within the committee. If justified, in particular by the scale of the Company's operations, and if it does not affect the quality and efficiency of exercising the supervisory function, a rule may be adopted whereby Supervisory Board Members are not paid remuneration.

§ 6

Remuneration of Key Managers

1. Supervision over the implementation and execution of the remuneration policy with respect to Key Managers is exercised by the Company's Management Board, subject the Subsection 2.
2. The Management Board shall immediately notify the Supervisory Board about appointment and/or dismissal of Key Managers.

§ 7

Final provisions

1. This document shall be effective as of 11.03.2015.