Projekty uchwał na Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Asseco Poland Spółka Akcyjna w dniu 22 grudnia 2026 roku

Draft resolutions for the Extraordinary General Meeting of Asseco Poland Spółka Akcyjna on December 22, 2026

*

UCHWAŁA nr 1
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026
w sprawie: wyboru Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Asseco Poland S.A. z siedzibą w Rzeszowie, działając na podstawie art. 409 § 1 Kodeksu spółek handlowych i § 2 ust. 2 Regulaminu Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A. postanawia wybrać na Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Pana/Panią ……

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 409 § 1 Kodeksu spółek handlowych spośród osób uprawnionych do uczestnictwa w walnym zgromadzeniu wybiera się przewodniczącego. Ponadto zgodnie z § 2 ust. 1 i ust. 2 Regulaminu Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A., obrady Walnego Zgromadzenia otwiera Przewodniczący Rady Nadzorczej lub Wiceprzewodniczący. W razie ich nieobecności Walne Zgromadzenie otwiera Prezes Zarządu albo osoba wyznaczona przez Zarząd. Następnie otwierający obrady zarządza wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia spośród wszystkich uczestników.

*

RESOLUTION No. 1
Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026
on: election of the Chair of the Extraordinary General Meeting

§ 1

The Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. seated in Rzeszów, acting pursuant to Article 409 § 1 of the Commercial Companies Code and § 2 section 2 of the Regulations of the General Meeting of Asseco Poland S.A., decides to elect Mr./Ms. .... as the Chair of the Extraordinary General Meeting.

§ 2

The resolution comes into force upon adoption.

Justification

According to Article 409 § 1 of the Commercial Companies Code, a chair is elected from among the persons entitled to participate in the general meeting. In addition, according to § 2 section 1 and 2 of the Regulations of the General Meeting of Asseco Poland S.A., the session of the General Meeting shall be opened by the Chair of the Supervisory Board or the Vice Chair. In their absence, the General Meeting is opened by the President of the Management Board or a person designated by the Management Board. After that, the opening speaker orders the election of the Chair of the General Meeting from among all participants.

W związku z powyższym, akcjonariusz TSS Europe B.V. przedstawia projekt niniejszej uchwały pod obrady Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

In view of the above, the shareholder TSS Europe B.V. submits a draft of this resolution for consideration at the Extraordinary General Meeting.

*

UCHWAŁA nr 2
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026 roku
w sprawie: wyboru Komisji Skrutacyjnej

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Asseco Poland S.A. z siedzibą w Rzeszowie, działając na podstawie § 8 ust. 1 Regulaminu Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A. dokonuje wyboru Komisji Skrutacyjnej w składzie:

- ……. – Przewodnicząca/y Komisji,
- ……. – Członek Komisji,
- ……. – Członek Komisji.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie:

Zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A., Przewodniczący Walnego Zgromadzenia może zarządzić wybór 3-osobowej Komisji Skrutacyjnej, której zadaniem jest m.in. nadzorowanie prawidłowego przebiegu głosowań oraz informowanie Przewodniczącego o ich wynikach. Wyboru dokonuje się spośród kandydatów zgłoszonych przez Przewodniczącego i uczestników. Komisja Skrutacyjna wybiera ze swego grona Przewodniczącego, który kieruje jej pracami.

*

RESOLUTION No. 2
Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026
on: election of the Returning Committee

§ 1

The Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. seated in Rzeszów, acting pursuant to § 8 section 1 of the Regulations of the General Meeting of Asseco Poland S.A., elects a Returning Committee composed of:

- ……. - Committee Chair,
- ……. - Committee member,
- ……. - Committee member.

§ 2

The resolution comes into force upon adoption.

Justification:

In accordance with § 8 section 1 of the Regulations of the General Meeting of Shareholders of Asseco Poland S.A., the Chair of the General Meeting may order the election of a 3-person Returning Committee, whose task is, among other things, to supervise the proper conduct of voting and inform the Chair of the results. The selection is made from among the candidates proposed by the Chair and participants. The Returning Committee elects a Chair from among its members, who directs its work.

W związku z powyższym, akcjonariusz TSS Europe B.V. przedstawia projekt niniejszej uchwały pod obrady Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

*

UCHWAŁA nr 3
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026 roku
w sprawie: przyjęcia porządku obrad

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Asseco Poland S.A. z siedzibą w Rzeszowie, działając na podstawie § 9 ust. 6 Regulaminu Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A. postanawia przyjąć porządek obrad w brzmieniu:

1. Otwarcie obrad i wybór Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
2. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podejmowania uchwał.
3. Wybór Komisji Skrutacyjnej.
4. Przyjęcie porządku obrad.
5. Podjęcie uchwały w sprawie utworzenia jednorazowego, długoterminowego programu motywacyjnego na lata 2027–2030 („**LTIP**") dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco.
6. Podjęcie uchwały w sprawie utworzenia rocznego programu motywacyjnego („**Asseco Bonus Scheme**") dla członków Zarządu

In view of the above, the shareholder TSS Europe B.V. submits a draft of this resolution for consideration at the Extraordinary General Meeting.

*

RESOLUTION No. 3
Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026
on: adoption of the agenda

§ 1

The Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. seated in Rzeszów, acting pursuant to § 9 section 6 of the Regulations of the General Meeting of Asseco Poland S.A., decides to adopt the agenda as follows:

1. Opening of the meeting and election of the Chair of the Extraordinary General Meeting.
2. Determination of the correctness of the convening of the Extraordinary General Meeting and its capacity to adopt resolutions.
3. Election of the Returning Committee.
4. Adoption of the agenda.
5. Adoption of a resolution on the establishment of a one-off long term Incentive Program for 2027-2030 ("**LTIP**") for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies.
6. Adoption of a resolution on the establishment of an annual incentive program ("**Asseco Bonus Scheme**") for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies.

Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco.

7. Podjęcie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A.

8. Zamknięcie obrad.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie:

Walne Zgromadzenie obraduje zgodnie z przyjętym porządkiem obrad. Porządek obrad zawarty w projekcie uchwały został zaproponowany przez akcjonariusza Spółki. Zgodnie z art. 404 § 1 Kodeksu spółek handlowych w sprawach nieobjętych porządkiem obrad nie można powziąć uchwały, chyba, że cały kapitał zakładowy jest reprezentowany na Walnym Zgromadzeniu, a nikt z obecnych nie zgłosił sprzeciwu dotyczącego powzięcia uchwały.

W związku z powyższym, akcjonariusz TSS Europe B.V. przedstawia projekt niniejszej uchwały pod obrady Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

7. Adoption of a resolution on the approval of the Gender Balance Policy for the Management Board and the Supervisory Board of Asseco Poland S.A.

8. Closing the meeting.

§ 2

The resolution comes into force upon adoption.

Justification:

The General Meeting deliberates in accordance with the adopted agenda. The agenda contained in the draft resolution was proposed by the Company's shareholder. According to Article 404 § 1 of the Commercial Companies Code, no resolution may be adopted on matters not included in the agenda, unless the entire share capital is represented at the General Meeting and no one present has objected to the adoption of the resolution.

In view of the above, the shareholder TSS Europe B.V. submits a draft of this resolution for consideration at the Extraordinary General Meeting.

*

UCHWAŁA nr 4
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026

w sprawie: utworzenia jednorazowego długoterminowego programu motywacyjnego na lata 2027-2030 dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Asseco Poland S.A. z siedzibą w Rzeszowie (dalej: „**Spółka**"), uchwala długoterminowy Program Motywacyjny na lata 2027–2030 dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco (dalej „**LTIP**"). Główne warunki LTIP zostały określone w Załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.

Załącznik nr 1 stanowi integralną część niniejszej Uchwały.

§ 2

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie upoważnia:

a) Radę Nadzorczą do określenia szczegółowych warunków i zasad realizacji LTIP w formie regulaminu; oraz
b) Radę Nadzorczą i Zarząd do dokonania wszelkich czynności prawnych i faktycznych wymaganych do realizacji niniejszej uchwały, w tym do zawarcia umów uczestnictwa w LTIP.

*

RESOLUTION No. 4
of the Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026

regarding: the establishment of a one-off long term incentive program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

§ 1

The Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. seated in Rzeszów (hereinafter: the **"Company**"), adopts the Long Term Incentive Program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies (hereinafter "**LTIP**"). The principal terms of the LTIP are set out in Annex No. 1 to this Resolution.

Annex No. 1 forms an integral part of this Resolution.

§ 2

The Extraordinary General Meeting authorizes:

a) the Supervisory Board to determine the detailed terms and conditions for the implementation of the LTIP in the form of bylaws; and
b) the Supervisory Board and the Management Board to perform all legal and factual actions required to implement this resolution, including the conclusion of agreements on participation in the LTIP.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie:

Grupa Asseco od początku swojego rozwoju opiera się na przedsiębiorczości, odpowiedzialności oraz dużej samodzielności osób zarządzających spółkami i jednostkami biznesowymi. Model ten pozwolił budować Grupę poprzez rozwój lokalnych liderów, bliskość klientów oraz długoterminowe podejście do prowadzenia biznesu.

Naturalną konsekwencją takiego modelu jest budowanie postawy właścicielskiej wśród osób odpowiedzialnych za rozwój Grupy. Akcjonariusz TSS Europe B.V. uważa, że kluczowi menedżerowie powinni uczestniczyć nie tylko w zarządzaniu Spółką, lecz również w efektach swojej pracy jako jej akcjonariusze.

*Przedmiotem niniejszej uchwały jest ustanowienie Programu Motywacyjnego długoterminowego na lata 2027–2030 („**LTIP**"), jednorazowego programu przyznawanego jednorazowo do 149 osobom odpowiedzialnym za zarządzanie i rozwój Grupy Asseco, w celu wsparcia trwającej obecnie transformacji i sukcesji przywództwa w Grupie Asseco. Jest to rozwiązanie wyjątkowe, a nie precedensowe: LTIP jest jednorazowym, zamkniętym przydziałem związanym z obecną transformacją przywództwa, a nie stałym elementem polityki wynagrodzeń Spółki.*
*LTIP jest jednym z dwóch wzajemnie uzupełniających się programów motywacyjnych, z których drugim jest coroczny program motywacyjny („**Asseco Bonus Scheme**"), który ma zostać przyjęty odrębną uchwałą w ramach pkt 6 Porządku obrad. Łącznie oba programy tworzą jeden spójny model wynagradzania, którego celem jest zbieżność interesów Zarządu i kluczowych menedżerów z interesami akcjonariuszy Spółki, wzmacnianie postawy właścicielskiej oraz wspieranie przedsiębiorczości, odpowiedzialności i długoterminowego podejścia do rozwoju Asseco: LTIP stopniowo zwiększa udział kluczowych menedżerów w kapitale zakładowym Spółki, tak aby ich*

§ 3

The resolution takes effect upon adoption.

***Justification**:*

Since its inception, the Asseco Group has been built on entrepreneurship, accountability, and a high degree of autonomy for the managers of its companies and business units. This model has enabled the Group to grow through the development of local leaders, close relationships with customers, and a long-term approach to doing business.

A natural consequence of this model is the fostering of an ownership mindset among those responsible for the Group's development. The Shareholder TSS Europe B.V. believes that key managers should participate not only in the management of the Company but also in the results of their work as the Company's shareholders.

*The subject of this Resolution is the establishment of the Long Term Incentive Program for 2027-2030 (the "**LTIP**"), a one-off program granted on a single occasion to up to 149 individuals responsible for the management and development of the Asseco Group in order to support the transition and leadership succession the Asseco Group is currently undergoing. This is an exception, not a precedent: the LTIP is a single, finite grant tied to the current leadership transition, not a recurring feature of the Company's remuneration policy.*

*The LTIP is one of two mutually reinforcing incentive programs, the other being the annual incentive program (the "**Asseco Bonus Scheme**") to be adopted by a separate resolution under item 6 of the Agenda. Together, the two programs form a single, coherent remuneration model designed to align the interests of the Management Board and key managers with those of the Company's shareholders, thereby fostering an ownership mindset and supporting entrepreneurship, accountability, and a long-term perspective on Asseco's development: the LTIP gradually increases key*

interes ekonomiczny był powiązany z długoterminową wartością dla akcjonariuszy, wzmacniając podejście właścicielskie i odpowiedzialność za obecną transformację oraz długoterminowy rozwój Grupy Asseco, natomiast Asseco Bonus Scheme premiuje osiąganie dobrych rocznych wyników stanowiących podstawę dalszego rozwoju Grupy Asseco.

Program LTIP jest długoterminową inicjatywą mającą na celu stopniowe zwiększanie udziału kluczowych menedżerów w akcjonariacie Spółki, przy jednoczesnym wspieraniu ciągłości zarządzania i stabilności kluczowej kadry w okresie dalszego rozwoju Grupy. Ponieważ członkowie Zarządu i kluczowi menedżerowie posiadają obecnie niewielki udział lub nie posiadają udziału w kapitale Spółki, zbieżność ich interesów z interesami akcjonariuszy jest obecnie ograniczona; LTIP ma na celu odbudowanie tej zbieżności poprzez stopniowe zwiększanie ich udziału w Spółce w czasie.

Prawo do nabycia akcji jest uzależnione od spełnienia kryteriów ekonomicznych i lojalnościowych określonych w Załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.

*Ekonomicznym kryterium LTIP jest poziom skumulowanego zysku netto na akcję („**EPS**") Asseco Poland S.A., ustalony na podstawie skumulowanego zysku netto przypadającego akcjonariuszom Asseco Poland S.A. w okresie czterech lat 2027–2030. Akcjonariusz TSS Europe B.V. uznaje, że trwały wzrost EPS wynika ze stabilnych wyników finansowych, zdyscyplinowanej alokacji kapitału oraz zdolności do generowania gotówki.*

Kluczowym elementem lojalnościowym LTIP jest lock-up na akcje. Akcje są objęte stopniowo wygasającym ograniczeniem zbywalności (lock-up): jedna trzecia akcji zostaje zwolniona z tego ograniczenia po upływie 24 miesięcy, jedna trzecia po upływie 36 miesięcy, a pozostała jedna trzecia po upływie 48 miesięcy w każdym przypadku licząc od 1 stycznia 2027. Rozwiązanie to zapewnia, że uczestnicy pozostają

managers' stake in the Company's share capital, so that their economic interest tracks long-term shareholder value, reinforcing an owner-oriented approach and accountability for the Asseco Group's current transition and long-term development, while the Asseco Bonus Scheme rewards the achievement of strong annual results that form the basis for the further growth of the Asseco Group.

The LTIP is a long-term initiative designed to gradually increase key managers' stake in the Company's shareholding structure while supporting management continuity and the stability of key personnel during the Group's continued growth. Because the members of the Management Board and key managers currently hold little or no shareholding in the Company, the alignment between their interests and those of shareholders is presently limited; the LTIP is intended to restore that alignment by gradually increasing their stake in the Company over time.

The right to acquire shares is contingent upon meeting economic and loyalty criteria as set forth in Annex No. 1 of this Resolution.

*The economic criterion of the LTIP is the level of cumulative earnings per share ("**EPS**") of Asseco Poland S.A., determined on the basis of the cumulative net profit attributable to the shareholders of Asseco Poland S.A. over the four-year period from 2027 to 2030. The shareholder TSS Europe B.V. recognizes that sustained EPS growth results from stable financial performance, disciplined capital allocation, and the ability to generate cash.*

The key loyalty element of the LTIP is a lock-up on shares. The Shares are subject to a lock-up that expires in stages: one third of the Shares is released from the lock-up after 24 months, one third after 36 months, and the remaining one third after 48 months, in each case calculated from 1 January 2027. This arrangement ensures that participants remain tied to the Company's long-term per-share value, thereby reinforcing an owner-oriented approach to decision-making.

związani z długoterminową wartością Spółki przypadającą na jednę akcję, co wzmacnia właścicielskie podejście do podejmowania decyzji. *Maksymalna liczba akcji dla każdego uczestnika jest ustalana w umowie uczestnictwa w momencie przyznania uprawnienia i wyceniana według trzymiesięcznej średniej ceny akcji ważonej wolumenem obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, bez stosowania dyskonta; liczby tej nie można później zwiększyć. Uczestnicy nabywają prawo nabycia akcji wyłącznie w zakresie realizacji celów dotyczących skumulowanego EPS. LTIP zostanie zrealizowany z wykorzystaniem akcji własnych posiadanych przez Asseco Poland S.A., w maksymalnej liczbie 1.245.005 akcji Spółki, odpowiadających 1,5% kapitału zakładowego Spółki. W konsekwencji jego wdrożenie nie wymaga emisji nowych akcji ani podwyższenia kapitału zakładowego Spółki.*	*The maximum number of Shares for each participant is set out in the LTIP participation agreement at the time of grant and priced by reference to the three-month volume-weighted average price of the Company's shares on the Warsaw Stock Exchange, without any discount. That number may not be increased thereafter. Participants acquire the right to acquire Shares only to the extent that the cumulative EPS targets are achieved. The LTIP will be implemented using own shares held by Asseco Poland S.A., up to a maximum of 1,245,005 shares of the Company, corresponding to 1.5% of the Company's share capital. Consequently, its implementation does not require the issuance of new shares or an increase in the Company's share capital.*

Załącznik nr 1 do
UCHWAŁY nr 4
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026 roku
w sprawie: utworzenia jednorazowego długoterminowego programu motywacyjnego na lata 2027-2030 dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

Zasady długoterminowego programu motywacyjnego na lata 2027-2030 dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowej kadry kierowniczej Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

§ 1

1. Długoterminowy program motywacyjny na lata 2027-2030 dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowej kadry kierowniczej Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco (dalej: „**LTIP**") obejmuje (z zastrzeżeniem § 5 ust. 4 poniżej) 4 (cztery) następujące po sobie lata obrotowe Spółki w rozumieniu przepisów o rachunkowości, tj. rok 2027, 2028, 2029 i 2030 (dalej: „**Okres Trwania LTIP**"), z zastrzeżeniem, że jego realizacja nastąpi nie później niż do dnia 31 grudnia 2033 roku.
2. LTIP ma na celu kształtowanie postawy właścicielskiej wśród członków Zarządu Spółki oraz kluczowej kadry kierowniczej (tj. kluczowych dla realizacji celów strategicznych Grupy Asseco pracowników i współpracowników Spółki i spółek z Grupy Asseco), poprzez

Annex No. 1 to
RESOLUTION No. 4
of the Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026
regarding: the establishment of a one-off long-term incentive program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

Principles of the Long-Term Incentive Program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

§ 1

1. The Long-Term Incentive Program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies (hereinafter: the "**LTIP**") subject to §5(4) below covers 4 (four) consecutive fiscal years of the Company as defined in the applicable accounting regulations, i.e. 2027, 2028, 2029 and 2030 (hereinafter: the "**LTIP Period**"), provided that its implementation shall take place no later than 31 December 2033.
2. The LTIP is designed to foster an ownership mindset among members of the Company's Management Board and key managers (i.e. employees and associates of the Company and the Asseco Group companies who are key to achieving the Asseco Group's strategic

powiązanie interesów tych osób z interesem Spółki oraz jej akcjonariuszy. W szczególności LTIP ma na celu:

1) powiązanie interesów członków Zarządu Spółki oraz kluczowej kadry kierowniczej Spółki oraz spółek z Grupy Asseco z długoterminowymi interesami akcjonariuszy Spółki, poprzez kształtowanie postawy przedsiębiorczości wśród uczestników programu, którzy stają się akcjonariuszami Spółki;
2) zwiększenie lojalności i retencji menedżerów, odpowiedzialnych za kluczowe obszary działalności Grupy Asseco;
3) podniesienie atrakcyjności Grupy Asseco jako pracodawcy i partnera biznesowego, w celu zapewnienia długoterminowego związania członków Zarządu oraz kluczowej kadry kierowniczej z Grupą Asseco, poprzez stworzenie trwałych zachęt do pozostania w jej strukturach.

§ 2

1. LTIP jest skierowany do członków Zarządu Spółki oraz kluczowej kadry kierowniczej Spółki i spółek z Grupy Asseco, wskazanych do objęcia LTIP w drodze: (i) uchwały Rady Nadzorczej podejmowanej na wniosek Prezesa Zarządu Spółki (w przypadku członków Zarządu Spółki); albo (ii) uchwały Zarządu (w przypadku osób niebędących członkami Zarządu Spółki), na zasadach szczegółowo wskazanych w regulaminie LTIP, spełniających warunki opisane w niniejszej uchwale, regulaminie LTIP oraz umowie uczestnictwa w LTIP (dalej: „**Osoby Uprawnione**"). Czynnikami, jakie będą brane pod uwagę przy wyborze tych osób będą w szczególności:

objectives), by linking the interests of these individuals to those of the Company and its shareholders. The goals of the LTIP are, in particular, the following:

1) to align the interests of the members of the Company's Management Board and key managers of the Company and the Asseco Group companies with the long-term interests of the Company's shareholders, fostering an entrepreneurial mindset among program participants as they become shareholders themselves;
2) strengthening the loyalty and retention of the managers responsible for key areas of the Asseco Group's operations;
3) enhancing Asseco Group's appeal as an employer and business partner, so as to secure the long-term retention of members of the Management Board and key managers by giving them a lasting incentive to remain within the Group.

§ 2

1. The LTIP is addressed to members of the Company's Management Board and key managers of the Company and the Asseco Group companies designated for inclusion in the LTIP by means of: (i) a resolution of the Supervisory Board adopted at the request of the President of the Company's Management Board (in the case of members of the Company's Management Board); or (ii) a resolution of the Management Board (in the case of persons who are not members of the Company's Management Board), pursuant to the rules set forth in detail in the LTIP Bylaws, who meet the conditions described in this resolution, the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement (hereinafter: the "**Eligible Persons**"). The factors that will

1) zajmowane przez daną osobę stanowisko w strukturze Grupy Asseco i tym samym wpływ tej osoby na generowany wynik Grupy Asseco;
2) znaczenie i rola danej osoby w budowaniu wartości dla klientów Grupy Asseco (zarówno w przypadku pełnienia przez tę osobę w Grupie Asseco roli zarządczej, jak i roli eksperckiej);
3) okres pracy danej osoby w Grupie Asseco i znaczenie tej osoby dla ciągłości działania w poszczególnych miejscach w strukturze Grupy Asseco.

2. Z grona Osób Uprawnionych wyłączony jest Adam Góral oraz członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
3. Liczba Osób Uprawnionych wynosi nie mniej niż 95 (słownie: dziewięćdziesiąt pięć) i nie więcej niż 149 (słownie: sto czterdzieści dziewięć) osób.
4. Niezwłocznie po podjęciu stosownej uchwały, o której mowa w ust. 1 powyżej, Osoba Uprawniona jest informowana przez organ, który podjął tę uchwałę, o objęciu LTIP i możliwości przystąpienia do niego na warunkach wynikających z tej uchwały.
5. Osoba Uprawniona rozpoczyna uczestnictwo w LTIP od roku, w którym zawarła umowę uczestnictwa w LTIP, nie wcześniej jednak niż od pierwszego roku Okresu Trwania LTIP. Umowa uczestnictwa w LTIP zostanie zawarta nie później niż w terminie 60 (słownie: sześćdziesięciu) dni od dnia podjęcia odpowiedniej uchwały, o której mowa w ust. 1 powyżej, z wyjątkiem Osoby Uprawnionej wskazanej w trakcie Okresu Trwania LTIP zgodnie z § 5 ust. 5. Osoba Uprawniona, która nie zawrze umowy uczestnictwa w LTIP w powyższym terminie, nie przystąpi do LTIP**.**
6. Osoba Uprawniona przystępuje do LTIP z chwilą podpisania umowy uczestnictwa w LTIP.

be taken into account in the selection of these people will be, in particular:

1) the position occupied by a given person in the structure of the Asseco Group and, consequently, the influence of this person on the generated result of the Asseco Group;
2) the importance and role of the person in building value for the Asseco Group's customers (whether the person has a management role or an expert role in the Asseco Group);
3) the period of a person's work in the Asseco Group and the importance of that person to the continuity of operations at the various locations in the Asseco Group structure.

2. Adam Góral and members of the Company's Supervisory Board are excluded from the Eligible Persons.
3. The number of Eligible Persons shall be no fewer than 95 (in words: ninety-five) and no more than 149 (in words: one hundred and forty-nine) persons.
4. Immediately after the adoption of the relevant resolution referred to in paragraph 1 above, the Eligible Person shall be informed by the body that adopted the resolution that he or she is covered by the LTIP and that he or she may join it under the terms of the resolution.
5. The Eligible Person begins participation in the LTIP from the year in which he or she entered into the LTIP participation agreement, but no earlier than the first year of the LTIP Period. The LTIP participation agreement shall be entered into no later than 60 (in words: sixty) days after the adoption of the relevant resolution referred to in paragraph 1 above, save in the case of an Eligible Person designated during the LTIP Period in accordance with § 5(5). An Eligible Person who does not enter into the LTIP participation agreement within that period shall not join the LTIP.

§ 3

1. Na potrzeby realizacji LTIP Spółka przyzna Uczestnikom Programu LTIP (*zgodnie z definicją w § 4 ust. 1 poniżej*) łącznie nie więcej niż 1.245.005 (słownie: jeden milion dwieście czterdzieści pięć tysięcy pięć) akcji Spółki, o wartości nominalnej 1,00 PLN (słownie: jeden złoty) każda, o łącznej wartości nominalnej 1.245.005,00 PLN (słownie: jeden milion dwieście czterdzieści pięć tysięcy pięć złotych), oznaczonych kodem ISIN PLSOFTB00016 (dalej: „**Akcje**"), pod warunkiem spełnienia warunków i kryteriów LTIP, przy czym Spółka przyzna Członkom Zarządu Asseco Poland S.A. nie więcej niż 47% łącznej puli 1.245.005 (słownie: jeden milion dwieście czterdzieści pięć tysięcy pięć) Akcji możliwych do przyznania w LTIP, z zastrzeżeniem postanowień § 2 ust. 2.
2. Maksymalna liczba Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP może nabyć w całym Okresie Trwania LTIP zostanie określona w zawieranej z danym Uczestnikiem Programu LTIP, zgodnie z § 2 ust. 5, umowie uczestnictwa w LTIP, przy czym liczba ta nie może przekroczyć 8% maksymalnej liczby Akcji przeznaczonej na potrzeby realizacji LTIP, określonej w § 3 ust. 1 powyżej. Liczba ta zostanie ostatecznie ustalona w dniu zawarcia umowy uczestnictwa w LTIP i nie będzie mogła zostać zwiększona przez pozostały okres trwania LTIP.
3. Maksymalna liczba Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP może nabyć w całym Okresie Trwania LTIP zostanie podzielona na części, z których każda odnosi się do jednego z lat Okresu Trwania LTIP zgodnie z postanowieniami §3 ust. 5 (dalej każda z tych części z osobna jako:
6. The Eligible Person joins the LTIP upon signing the LTIP participation agreement.

§ 3

1. For the purpose of implementing the LTIP, the Company will grant the LTIP Participants (*as defined in § 4(1) below)* a total of no more than 1,245,005 (in words: one million two hundred forty-five thousand five) shares of the Company, with a nominal value of PLN 1.00 (in words: one zloty) each, with a total nominal value of PLN 1,245,005.00 (in words: one million two hundred and forty-five thousand five zlotys), marked with ISIN code PLSOFTB00016 (hereinafter: the "**Shares**"), provided that the conditions and criteria of the LTIP are met, of which the Company shall grant to Members of the Management Board of Asseco Poland S.A. no more than 47% of the total pool of 1,245,005 (in words: one million two hundred and forty-five thousand and five) Shares available for grant under the LTIP, subject to the provisions of § 2(2).
2. The maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire throughout the LTIP Period shall be specified in the LTIP participation agreement entered into with that LTIP Participant in accordance with § 2(5), provided that such number may not exceed 8% of the maximum number of Shares allocated for the purposes of implementing the LTIP, as specified in § 3(1) above. That number shall be fixed on the date of the LTIP participation agreement and shall not be increased during the remainder of the LTIP Period.
3. The maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire throughout the LTIP Period shall be divided into parts, each relating to one of the years of the LTIP Period according to provisions of §3(5) (each such part hereinafter individually referred to as a "**Tranche**"),

„**Transza**"), przy czym regulamin LTIP określi zasady zaokrąglenia liczby Akcji w ramach Transz. Wartość maksymalnej liczby Akcji każdego Uczestnika Programu LTIP na moment przystąpienia do LTIP zostanie ustalona z uwzględnieniem wartości rynkowej akcji Spółki na moment przystąpienia do LTIP, przy czym każda Akcja zostanie wyceniona według Ceny Referencyjnej, bez zastosowania jakiegokolwiek dyskonta. Umowa uczestnictwa w LTIP określi wartość uprawnienia przyznanego Uczestnikowi Programu LTIP w ramach LTIP, ustaloną na moment przystąpienia do LTIP („**Wartość Przyznania**"), która będzie równa iloczynowi liczby Akcji i Ceny Referencyjnej. „**Cena Referencyjna**" oznacza średni kurs akcji Spółki ważony wolumenem obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z okresu 3 (trzech) miesięcy bezpośrednio poprzedzających podjęcie uchwały, o której mowa w § 2 ust. 1, wskazującej daną Osobę Uprawnioną. Uczestnikowi Programu LTIP przyznaje się wyłącznie warunkowe prawo do nabycia maksymalnej liczby Akcji określonej w umowie uczestnictwa w LTIP i nie przyznaje się mu żadnego uprawnienia wyrażonego ani płatnego w pieniądzu. Uczestnikowi Programu LTIP nie przysługuje roszczenie o Wartość Przyznania ani o zapłatę jakiejkolwiek innej kwoty pieniężnej, a wartość uzyskana przez Uczestnika Programu LTIP z LTIP zależy wyłącznie od wartości Akcji.

4. Liczba Akcji należnych Uczestnikowi Programu LTIP w ramach danej Transzy jest ustalana zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały, regulaminu LTIP oraz umowy uczestnictwa w LTIP, z uwzględnieniem w szczególności stopnia realizacji Kryterium Ekonomicznego. Uprawnienie Uczestnika Programu LTIP w ramach LTIP jest realizowane wyłącznie poprzez przeniesienie na Uczestnika Programu LTIP tak ustalonej liczby Akcji, bez obowiązku dokonania przez Uczestnika Programu LTIP jakiejkolwiek zapłaty za te Akcje i w żadnym

whereby the LTIP Bylaws will set out the rules for rounding the number of Shares within each Tranche. The value of the maximum number of Shares for each LTIP Participant shall be set by reference to the market value of the Company's shares at the time of grant, whereby each Share being valued at the Reference Price, without applying any discount. The LTIP participation agreement shall specify the value of the entitlement granted to the LTIP Participant under the LTIP, measured at the time of grant (the "**Grant Value**"), and it shall equal the number of Shares multiplied by the Reference Price. "**Reference Price**" means the volume-weighted average price of the Company's shares on the Warsaw Stock Exchange over the 3 (three) months immediately preceding the adoption of the resolution referred to in § 2(1) designating the relevant Eligible Person. The LTIP Participant is granted solely a conditional right to acquire the maximum number of Shares specified in the LTIP participation agreement and is not granted any entitlement expressed or payable in cash. The LTIP Participant has no claim to the Grant Value or to any other amount of money, and the value the LTIP Participant derives from the LTIP depends exclusively on the value of the Shares.

4. The number of Shares due to an LTIP Participant within a given Tranche shall be determined in accordance with the provisions of this resolution, the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement, taking into account, in particular, the degree of fulfilment of the Economic Criterion. The entitlement of the LTIP Participant under the LTIP shall be performed exclusively by the transfer to the LTIP Participant of the number of Shares determined in this manner, without any payment by the LTIP Participant for those Shares, and shall in no event be satisfied in cash. No Shares shall vest and the LTIP Participant shall not acquire any vested right to such Shares unless

przypadku nie podlega rozliczeniu pieniężnemu. Żadne Akcje nie staną się należne, a Uczestnik Programu LTIP nie nabędzie żadnego prawa nabytego do takich Akcji, dopóki nie zostaną spełnione odpowiednie Kryteria LTIP oraz pozostałe warunki LTIP, z zastrzeżeniem możliwości nabycia zmniejszonej liczby Akcji przy częściowej realizacji Kryterium Ekonomicznego zgodnie z § 5 ust. 3 poniżej.

5. Liczba Akcji w ramach danej Transzy, którą może nabyć dany Uczestnik Programu LTIP za dany rok Okresu Trwania LTIP jest ustalana corocznie (nie później niż do dnia 30 czerwca roku następującego po danym roku Okresu Trwania LTIP, do którego odnosi się Transza) poprzez zastosowanie do maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP może nabyć w całym Okresie Trwania LTIP, wyrażonej procentowo proporcji, w jakiej Skumulowany EPS (zgodnie z definicją w § 5 ust. 1 pkt 2 poniżej) osiągnięty za dany rok Okresu Trwania LTIP oraz, w zależności od przypadku, wszystkie poprzedzające go lata Okresu Trwania LTIP, pozostaje do docelowego skumulowanego EPS ustalonego dla ostatniego roku Okresu Trwania LTIP (dalej: „**Wskaźnik Skumulowanego EPS**"), a następnie pomniejszenie tego wyniku o liczbę Akcji należnych temu Uczestnikowi Programu LTIP za poprzednie lata Okresu Trwania LTIP. Jeżeli wartość Wskaźnika Skumulowanego EPS przekraczałaby 100%, na potrzeby ustalenia liczby Akcji do nabycia w ramach Transzy za dany rok przyjmuje się, że wynosi ona 100%. Żadna z Transz ani łączna suma wszystkich Transz nie może przekroczyć maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP może nabyć w całym Okresie Trwania LTIP. Jeżeli liczba Akcji obliczona zgodnie z niniejszym ustępem jest ujemna, przyjmuje się, że wynosi ona zero, przy czym sam spadek Skumulowanego EPS nie powoduje utraty możliwości nabycia Akcji należnych za poprzednie

and until the applicable LTIP Criteria and other conditions of the LTIP have been satisfied, subject to the possibility of acquiring a reduced number of Shares where the Economic Criterion is partially fulfilled in accordance with § 5(3) below.

5. The number of Shares within a given Tranche that a given LTIP Participant may acquire is determined annually (no later than 30 June of each year following the relevant year of the LTIP Period to which the Tranche relates) by applying to the maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire throughout the LTIP Period the proportion, expressed as a percentage, that the Cumulative EPS (as defined in § 5(1)(2) below) achieved for that year of the LTIP Period and all years of the LTIP Period preceding it, as the case may be, bears to the target cumulative EPS set for the final year of the LTIP Period (hereinafter: the "**Cumulative EPS Ratio**"), and then deducting from the resulting number the number of Shares due to that LTIP Participant for the preceding years of the LTIP Period. If the Cumulative EPS Ratio were to exceed 100%, it shall be deemed to be 100%, for the purposes of determining the number of Shares that may be awarded from the Tranche for that year. Neither any individual Tranche nor the aggregate of all Tranches may exceed the maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire throughout the LTIP Period. If the number of Shares calculated in accordance with this paragraph is negative, it shall be deemed to be zero, provided that a decrease in Cumulative EPS alone shall not result in the loss of the ability to acquire Shares due for the preceding years of the LTIP Period, and those Shares shall continue to be taken into account in full when deducting them from the results of the calculations for subsequent years of the LTIP Period.

lata Okresu Trwania LTIP, a Akcje te nadal uwzględnia się w całości przy pomniejszeniu wyniku obliczeń za kolejne lata Okresu Trwania LTIP.

6. Jeżeli docelowy skumulowany EPS ustalony dla ostatniego roku Okresu Trwania LTIP zostanie osiągnięty w którymkolwiek z wcześniejszych lat Okresu Trwania LTIP, wszystkie dotychczas nienabyte Akcje składające się na maksymalną liczbę Akcji ustaloną dla danego Uczestnika Programu LTIP w umowie uczestnictwa w LTIP, będą mogły zostać nabyte za ten wcześniejszy rok, tak aby 100% Akcji objętych tą maksymalną liczbą mogło zostać nabyte przed upływem Okresu Trwania LTIP, zgodnie z § 5 ust. 4 poniżej, każdorazowo pod warunkiem spełnienia pozostałych warunków i Kryteriów LTIP oraz z zastrzeżeniem § 5 ust. 5 poniżej.

§ 4

1. Realizacja LTIP polega na nabywaniu Akcji przez Osoby Uprawnione, które przystąpiły do LTIP (dalej łącznie: „**Uczestnicy Programu LTIP**", osobno: „**Uczestnik Programu LTIP**"), na warunkach przewidzianych w niniejszej uchwale, regulaminie LTIP oraz umowie uczestnictwa w LTIP oraz pozostałych dokumentach, w tym decyzjach lub uchwałach, dotyczących LTIP, podejmowanych przez właściwe organy Spółki, na zasadach określonych w ww. dokumentacji LTIP.
2. LTIP jest realizowany w szczególności poprzez:
   1) zawarcie pomiędzy Spółką a daną Osobą Uprawnioną umowy uczestnictwa w LTIP, skutkującej przystąpieniem przez Osobę Uprawnioną do LTIP i przyznaniem jej warunkowego prawa do nabycia Akcji Spółki w Transzach odnoszących się do każdego z lat Okresu Trwania LTIP;
   2) ustalenie liczby Akcji należnych Uczestnikowi Programu LTIP przez Radę Nadzorczą (a w przypadku osób niebędących

6. If the target cumulative EPS set for the final year of the LTIP Period is achieved in any earlier year of the LTIP Period, all Shares not yet acquired comprising the maximum number of Shares determined for the relevant LTIP Participant in the LTIP participation agreement may be acquired in respect of that earlier year, so that 100% of the Shares comprised in that maximum number may be acquired before the end of the LTIP Period, in accordance with § 5(4) below, in each case subject to the fulfilment of the remaining conditions and LTIP Criteria and subject to § 5(5) below.

§ 4

1. The implementation of the LTIP consists in the acquisition of Shares by the Eligible Persons who have joined the LTIP (hereinafter collectively referred to as the "**LTIP Participants**" and individually as an "**LTIP Participant**"), under the terms and conditions provided for in this resolution, the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement, as well as other documents, including decisions or resolutions, relating to the LTIP, adopted by the competent bodies of the Company, in accordance with the rules set forth in the aforementioned LTIP documentation.
2. The LTIP is implemented in particular through:
   1) the conclusion between the Company and the relevant Eligible Person of an LTIP participation agreement, resulting in the Eligible Person joining the LTIP and being granted a conditional right to acquire Shares in Tranches relating to each year of the LTIP Period;

członkami Zarządu Spółki – przez Zarząd), po spełnieniu przez Uczestnika Programu LTIP warunków i kryteriów LTIP wskazanych w niniejszej uchwale, regulaminie LTIP oraz zawartej z Uczestnikiem Programu LTIP umowie uczestnictwa w LTIP;

3) faktyczne nabycie przez Uczestnika Programu LTIP Akcji, w ramach każdej z Transz, co do której zostały spełnione warunki i kryteria LTIP, na zasadach określonych w niniejszej uchwale, regulaminie LTIP oraz umowie uczestnictwa w LTIP.

3. Akcje przeznaczone do nabycia przez Uczestnika Programu LTIP w związku z realizacją LTIP pochodzić będą z puli akcji własnych uprzednio nabytych przez Spółkę na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki, udzielonego w Uchwale nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 15 czerwca 2023 r. w sprawie upoważnienia Zarządu do nabywania akcji własnych Spółki.
4. Akcje nabywane w ramach LTIP będą objęte czasowym ograniczeniem ich zbywalności w taki sposób, że w ramach maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP może nabyć w trakcie LTIP:
   1) pierwsza część tej puli, stanowiąca 1/3 (jedną trzecią) maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP mógłby nabyć w ramach realizacji LTIP, będzie objęta 24- (dwudziesto cztero) miesięcznym ograniczeniem zbywalności, liczonym od daty wejścia w życie LTIP, tj. od 1 stycznia 2027 r.;
   2) druga część tej puli, stanowiąca 1/3 (jedną trzecią) maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP mógłby nabyć w ramach realizacji LTIP, będzie objęta 36- (trzydziesto sześcio) miesięcznym ograniczeniem zbywalności, liczonym od daty wejścia w życie LTIP, tj. od 1 stycznia 2027 r.;

2) the determination by the Supervisory Board (and, in the case of persons who are not members of the Company's Management Board, by the Management Board) of the number of Shares due to the LTIP Participant, following the fulfillment by the LTIP Participant of the LTIP conditions and criteria specified in this resolution, the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement entered into with the LTIP Participant;
3) the actual acquisition by the LTIP Participant of Shares within each Tranche in respect of which the LTIP conditions and criteria have been fulfilled, in accordance with the rules set forth in this resolution, the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement.

3. The Shares to be acquired by the LTIP Participant in connection with the implementation of the LTIP will come from the pool of treasury shares previously purchased by the Company pursuant to the authorization of the Company's General Meeting of Shareholders granted in Resolution No. 5 of the Company's Extraordinary General Meeting of Shareholders dated 15 June 2023 on authorization of the Management Board to acquire the Company's treasury shares.
4. The Shares acquired under the LTIP will be subject to a temporary restriction on their transferability in such a way that within the maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire under the LTIP:
   1) the first part of this pool, representing 1/3 (one-third) of the maximum number of Shares that the LTIP Participant could acquire under the LTIP, will be subject to a 24- (twenty-four-) month restriction on transferability, counting from the LTIP commencement date, i.e. effective as of 1 January 2027;

3) trzecia część tej puli, stanowiąca 1/3 (jedną trzecią) maksymalnej liczby Akcji, którą Uczestnik Programu LTIP mógłby nabyć w ramach realizacji LTIP, będzie objęta 48- (czterdziesto ośmio) miesięcznym ograniczeniem zbywalności liczonym od daty wejścia w życie LTIP, tj. od 1 stycznia 2027 r.

Szczegółowe warunki ograniczenia zbywalności Akcji przyznanych w ramach LTIP określi regulamin LTIP.

5. Akcje nieprzeznaczone na wykonanie zobowiązań wynikających z LTIP zostaną rozdysponowane przez Spółkę zgodnie z uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 15 czerwca 2023 r. w sprawie upoważnienia Zarządu do nabywania akcji własnych Spółki, każdorazowo zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, zwłaszcza Kodeksu spółek handlowych.

§ 5

1. Nabycie Akcji w ramach danej Transzy będzie możliwe po spełnieniu wszystkich kryteriów LTIP określonych na dany rok Okresu Trwania LTIP, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 poniżej, tj.:
   1) kryterium polegającego na pozostawaniu przez Uczestnika Programu LTIP nieprzerwanie w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku Okresu Trwania LTIP w zarządzie Spółki (lub zarządzie spółki zależnej od Spółki) albo w stosunku zatrudnienia, rozumianym jako stosunek prawny pomiędzy daną osobą a Spółką (lub spółką zależną od Spółki) wynikający z umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy

2) the second part of this pool, representing 1/3 (one-third) of the maximum number of Shares that the LTIP Participant could acquire under the LTIP, shall be subject to a 36- (thirty-six-) month restriction on transferability, counting from the LTIP commencement date, i.e. effective as of 1 January 2027;
3) the third part of this pool, representing 1/3 (one-third) of the maximum number of Shares that the LTIP Participant could acquire under the LTIP, shall be subject to a 48- (forty-eight-) month restriction on transferability counting from the LTIP commencement date, i.e. effective as of 1 January 2027.

The detailed terms and conditions of the restriction of transferability of the Shares granted under the LTIP will be set forth in the LTIP Bylaws.

5. Shares not allocated for the performance of obligations under the LTIP will be distributed by the Company in accordance with Resolution No. 5 of the Company's Extraordinary General Meeting of Shareholders dated 15 June 2023 on authorizing the Management Board to acquire the Company's treasury shares, in each case in accordance with the provisions of generally applicable law, especially the Commercial Companies Code.

§ 5

1. The acquisition of Shares within a given Tranche shall be possible after the fulfillment of all LTIP criteria specified for a given year of the LTIP Period, subject to sections 2 and 3 below, i.e.:
   1) the criterion consisting in the LTIP Participant remaining continuously, in the period from 1 January to 31 December of the given year of the LTIP Period, in the management board of the Company (or management board of the Company's

cywilnoprawnej, na podstawie której dana Osoba Uprawniona wykonuje określone czynności na rzecz Spółki (lub spółki zależnej od Spółki), przy czym stosunek zatrudnienia nie obejmuje stosunku powołania w Zarządzie Spółki; regulamin LTIP może określić zasady przyznania Uczestnikom Programu LTIP Akcji w przypadku pozostawania przez nich w Zarządzie Spółki (lub zarządzie spółki zależnej od Spółki) albo w stosunku zatrudnienia (w zależności od przypadku) przez część danego roku Okresu Trwania LTIP (dalej: „**Kryterium Lojalnościowe**");

2) kryterium polegającego na osiągnięciu w danym roku Okresu Trwania LTIP (oraz wszystkich latach Okresu Trwania LTIP go poprzedzających, w zależności od przypadku), Skumulowanego EPS na poziomie nie niższym niż: (i) 10,43 PLN (słownie: dziesięć złotych czterdzieści trzy grosze) dla roku 2027 Okresu Trwania LTIP, (ii) 21,39 PLN (słownie: dwadzieścia jeden złotych trzydzieści dziewięć groszy) dla roku 2028 Okresu Trwania LTIP (będącym skumulowanym EPS za lata 2027-2028), (iii) 32,89 PLN (słownie: trzydzieści dwa złote osiemdziesiąt dziewięć groszy) dla roku 2029 Okresu Trwania LTIP (będącym skumulowanym EPS za lata 2027-2029), (iv) 44,97 PLN (słownie: czterdzieści cztery złote dziewięćdziesiąt siedem groszy) dla roku 2030 Okresu Trwania LTIP (będącym skumulowanym EPS za lata 2027-2030) (dalej: **„Kryterium Ekonomiczne"**). Cele określone w pkt (i)-(iv) powyżej zostały ustalone przy założeniu bazowego Zysku Netto za rok 2027 w wysokości 840.000.000 PLN (słownie: osiemset czterdzieści milionów złotych), zwiększanego w każdym kolejnym roku Okresu Trwania LTIP o 5% rocznie według skumulowanej stopy wzrostu, podzielonego przez 80.510.294 akcji Spółki

subsidiary) or in an employment relationship, understood as a legal relationship between a given person and the Company (or a subsidiary of the Company) resulting from an employment contract, managerial contract or any other civil law contract, based on which a given Eligible Person performs certain activities for the Company (or a Company's subsidiary), but the service or engagement relationship does not include the relationship of appointment in the Management Board of the Company; the LTIP Bylaws may specify the rules for granting Shares to the LTIP Participants in the event that they remain in the Management Board of the Company (or the Management Board of a Company's subsidiary) or in an employment relationship (as the case may be) for a part of a given year of the LTIP Period (hereinafter: the "**Loyalty Criterion**");

2) the criterion consisting in the achievement in a given year of the LTIP Period (and all years of the LTIP Period preceding it, as the case may be) of a Cumulative EPS at a level not lower than: (i) PLN 10.43 (in words: ten zlotys forty-three groszy) for the year 2027 of the LTIP Period, (ii) PLN 21.39 (in words: twenty-one zlotys thirty-nine groszy) for the year 2028 of the LTIP Period (being the aggregate EPS for the years 2027–2028), (iii) PLN 32.89 (in words: thirty-two zlotys eighty-nine groszy) for the year 2029 of the LTIP Period (being the aggregate EPS for the years 2027–2029), (iv) PLN 44.97 (in words: forty-four zlotys ninety-seven groszy) for the year 2030 of the LTIP Period (being the aggregate EPS for the years 2027–2030) (hereinafter: the "**Economic Criterion**"). The targets set out in points (i)–(iv) above have been determined

(stanowiących 83.000.303 akcje składające się na kapitał zakładowy Spółki, na dzień podjęcia niniejszej uchwały, pomniejszone o 2.490.009 akcji własnych posiadanych przez Spółkę). Nie dokonuje się żadnych korekt z tytułu jakiejkolwiek emisji, nabycia, przeniesienia lub umorzenia akcji Spółki. „**Skumulowany EPS**" oznacza, dla danego roku Okresu Trwania LTIP, sumę EPS za ten rok oraz za każdy poprzedzający go rok Okresu Trwania LTIP. „**EPS**" oznacza, dla danego roku Okresu Trwania LTIP, Zysk Netto za ten rok podzielony przez 80.510.294 akcji Spółki (stanowiących 83.000.303 akcje składające się na kapitał zakładowy Spółki, na dzień podjęcia niniejszej uchwały, pomniejszone o 2.490.009 akcji własnych posiadanych przez Spółkę). „**Zysk Netto**" oznacza, dla danego roku Okresu Trwania LTIP, skonsolidowany zysk netto Grupy Asseco przypadający akcjonariuszom Spółki (tj. z wyłączeniem wszelkich kwot przypadających udziałom niekontrolującym), ustalony zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF), wykazany w zbadanym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki za dany rok obrotowy i potwierdzony sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta Spółki wydanym w związku z tym sprawozdaniem finansowym, skorygowany w celu wyłączenia: (i) wpływu amortyzacji oraz utraty wartości aktywów niematerialnych rozpoznanych w wyniku alokacji ceny nabycia (PPA) w związku z przejęciami; (ii) wpływu wszelkich kosztów płatności w formie akcji (w tym wszelkich kosztów ujętych zgodnie z MSSF 2) związanych z LTIP lub jakimkolwiek innym programem motywacyjnym Spółki lub Grupy Asseco. W przypadku wejścia w życie nowych standardów MSSF lub

using a base Net Profit for 2027 of PLN 840,000,000 (in words: eight hundred forty million zlotys), increased at a compound annual growth rate of 5% in each subsequent year of the LTIP Period, divided by 80,510,294 shares of the Company (being the 83,000,303 shares comprising the share capital of the Company, as at the date of the adoption of this resolution, less 2,490,009 treasury shares held by the Company). No adjustment shall be made for any issue, acquisition, transfer or redemption of shares of the Company. "**Cumulative EPS**" means, for a given year of the LTIP Period, the sum of the EPS for that year and each preceding year of the LTIP Period. "**EPS**" means, for a given year of the LTIP Period, the Net Profit for that year divided by 80,510,294 shares of the Company (being the 83,000,303 shares comprising the share capital of the Company, as at the date of the adoption of this resolution, less 2,490,009 treasury shares held by the Company). "**Net Profit**" means, for a given year of the LTIP Period, the consolidated net profit of the Asseco Group attributable to the shareholders of the Company (i.e. excluding any amounts attributable to non-controlling interests), determined in accordance with the International Financial Reporting Standards (IFRS) as presented in the Company's audited consolidated financial statements for the relevant financial year and confirmed by the report of the Company's independent statutory auditor issued in connection with those financial statements with that net profit adjusted to exclude: (i) the impact of amortisation and impairment of intangible assets recognised through purchase price allocation (PPA) on acquisitions; (ii) the impact of any share-

zmiany zasad rachunkowości stosowanych przez Grupę Asseco, Skumulowany EPS za wszystkie okresy stanowiące podstawę weryfikacji Kryterium Ekonomicznego ustala się na podstawie zasad rachunkowości obowiązujących na dzień podjęcia Uchwały nr 4; w celu uniknięcia wątpliwości, Transza, która została już zweryfikowana i potwierdzona, nie podlega ponownej weryfikacji;

Kryterium Lojalnościowe oraz Kryterium Ekonomiczne zwane są dalej łącznie „**Kryteriami LTIP**".

2. Nabycie Akcji w ramach danej Transzy jest ponadto uzależnione od posiadania przez Spółkę akcji własnych w liczbie wystarczającej do pokrycia zobowiązań Spółki związanych z LTIP, z zastrzeżeniem ust. 6 poniżej, oraz od podjęcia za dany rok Okresu Trwania LTIP przez Radę Nadzorczą (a w przypadku osób niebędących członkami Zarządu Spółki – przez Zarząd) uchwały stwierdzającej spełnienie Kryteriów LTIP dla danej Transzy, na zasadach określonych w regulaminie LTIP.
3. W przypadku nieosiągnięcia docelowej wartości Skumulowanego EPS przewidzianej dla danego roku Okresu Trwania LTIP, określonej w ust. 1 pkt 2 ppkt (i)-(iv) powyżej, Uczestnik Programu LTIP zachowuje prawo do nabycia za ten rok Okresu Trwania LTIP zmniejszonej liczby Akcji, ustalonej zgodnie z § 3 ust. 4-6 powyżej, wyłącznie pod warunkiem spełnienia pozostałych Kryteriów LTIP, z zastrzeżeniem postanowień regulaminu LTIP i zawartej z Uczestnikiem Programu LTIP umowy uczestnictwa w LTIP.
4. W przypadku gdy docelowy Skumulowany EPS za lata 2027-2030 zostanie osiągnięty wcześniej niż w ostatnim roku Okresu Trwania LTIP, a w konsekwencji możliwe stanie się nabycie przed upływem Okresu Trwania LTIP maksymalnej liczby Akcji, którą może nabyć Uczestnik Programu LTIP w ramach LTIP, LTIP ulega skróceniu o lata

based payment expense (including any expense recognized under IFRS 2) relating to the LTIP or to any other incentive program of the Company or the Asseco Group. In the event of the entry into force of new IFRS standards or a change in the accounting policies applied by the Asseco Group, Cumulative EPS for all periods forming the basis for verification of the Economic Criterion shall be determined on the basis of accounting policies in force as at the date of adoption of Resolution No. 4; for the avoidance of doubt, a Tranche already verified and confirmed shall not be re-verified;

the Loyalty Criterion and the Economic Criterion hereinafter collectively referred to as the "**LTIP Criteria**".

2. The acquisition of Shares within a given Tranche is further conditional upon the Company holding treasury shares in a number sufficient to cover the Company's obligations related to the LTIP, subject to paragraph 6 below, and upon the adoption of a resolution for a given year of the LTIP Period by the Supervisory Board (or, in the case of persons who are not members of the Company's Management Board – the Management Board) stating that the LTIP Criteria have been met for a given Tranche, under the rules set forth in the LTIP Bylaws.
3. If the target value of Cumulative EPS for a given year of the LTIP Period, as set out in paragraph 1(2)(i)–(iv) above, is not fully reached, the LTIP Participant shall nonetheless retain the right to acquire a reduced number of Shares for that year of the LTIP Period determined in accordance with § 3(4)–(6) above, and only provided that the other LTIP Criteria are met, subject to the provisions of the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement concluded with the LTIP Participant.

następujące po roku Okresu Trwania LTIP, w którym nastąpiło osiągnięcie tego docelowego Skumulowanego EPS, na warunkach określonych szczegółowo w regulaminie LTIP. W przypadku skrócenia LTIP zgodnie ze zdaniem poprzednim, pozostałe Kryteria LTIP podlegają weryfikacji ich spełnienia wyłącznie do końca roku Okresu Trwania LTIP, w którym nastąpiło to wcześniejsze osiągnięcie docelowego Skumulowanego EPS.

5. Regulamin LTIP określi sytuacje, w których Uczestnik Programu LTIP nie nabędzie Akcji w ramach LTIP, w szczególności w przypadku braku realizacji Kryteriów LTIP lub tzw. złego odejścia ze spółki (*bad leaver*). Akcje, które z przyczyn określonych w zdaniu poprzednim nie zostały nabyte przez Uczestnika Programu LTIP, mogą zostać alokowane innym Osobom Uprawnionym wskazanym w trakcie Okresu Trwania LTIP zgodnie z § 2 ust. 1, na zasadach określonych w regulaminie LTIP, przy czym regulamin LTIP będzie również określał zasady obliczania liczby Akcji w ramach danej Transzy uwzględniające, skrócony czas uczestnictwa takiego innej Osoby Uprawnionej (nowego Uczestnika Programu LTIP), względem całego Okresu Trwania LTIP.
6. Regulamin LTIP określi zasady proporcjonalnego zmniejszenia liczby Akcji przypadających każdemu z Uczestników Programu LTIP w przypadku, gdyby łączna liczba Akcji, która miałaby być należna wszystkim Uczestnikom Programu LTIP w ramach danego roku Okresu Trwania LTIP, przekraczała liczbę Akcji, którą Spółka dysponuje na potrzeby realizacji LTIP w danym roku Okresu Trwania LTIP.
7. Rada Nadzorcza (a w stosunku do osób niebędących członkami Zarządu Spółki – Zarząd) podejmuje wszelkie niezbędne czynności faktyczne i prawne zmierzające do faktycznego przeniesienia na Uczestnika Programu LTIP należnych mu Akcji, zgodnie ze wszystkimi

4. Where the target Cumulative EPS for the years 2027–2030 is achieved before the final year of the LTIP Period, and consequently it becomes possible for the LTIP Participant to acquire, before the expiry of the LTIP Period, the maximum number of Shares that the LTIP Participant may acquire under the LTIP, the LTIP shall be shortened by the years following the year of the LTIP Period in which that target Cumulative EPS was achieved, on the terms and conditions set out in detail in the LTIP Bylaws. If the LTIP Period is shortened as described in the preceding sentence, the fulfilment of the remaining LTIP Criteria shall be assessed only up to the end of the year of the LTIP Period in which that target Cumulative EPS was achieved early.
5. The LTIP Bylaws shall specify the circumstances in which the LTIP Participant will not acquire Shares under the LTIP, in particular in the event of failure to meet the LTIP Criteria or as a result of a so-called bad leaver event. Shares that have not been acquired by the LTIP Participant for the reasons referred to in the preceding sentence may be allocated to other Eligible Persons designated during the LTIP Period in accordance with § 2(1), under the terms of the LTIP Bylaws, provided that the LTIP bylaws will also specify the rules for calculating the number of Shares comprising a given Tranche, taking into account the reduced participation period of that other Eligible Persons (the new LTIP Participant) compared with the full LTIP Period.
6. The LTIP Bylaws will set forth the rules for the proportional reduction of the number of Shares attributable to each LTIP Participant if the aggregate number of Shares that would be due to all LTIP Participants for a given year of the LTIP Period exceeded the number of Shares available to the Company for the purposes of implementing the LTIP in that year of the LTIP Period.

warunkami przewidzianymi w regulaminie LTIP oraz umowie uczestnictwa w LTIP.

8. Nabycie Akcji przez Uczestnika Programu LTIP nastąpi w formie zgodnej z właściwymi przepisami prawa dotyczącymi przenoszenia własności akcji, w trybie i na warunkach przewidzianych ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 722).

§ 6

W przypadku istnienia w Spółce innych programów motywacyjnych opartych na przyznawaniu ich uczestnikom akcji Spółki (bezpośrednio lub w związku z realizacją praw z instrumentów pochodnych, albo dowolnym innym tytułem prawnym), Spółka dokonuje oceny posiadania wystarczającej liczby akcji własnych dla realizacji postanowień LTIP za dany rok Okresu Trwania LTIP i rozliczenia LTIP za dany rok Okresu Trwania LTIP (tj. realizacji postanowień w zakresie stwierdzenia spełnienia Kryteriów LTIP i przeniesienia na Uczestników Programu LTIP akcji własnych Spółki) przy uwzględnieniu liczby akcji potrzebnych do realizacji innych programów motywacyjnych w Spółce, z pierwszeństwem dla LTIP przed tymi innymi programami.

7. The Supervisory Board (and, with respect to persons who are not members of the Company's Management Board – the Management Board) shall take all necessary factual and legal actions aimed at the actual transfer to the LTIP Participant of the Shares due to that LTIP Participant, in accordance with all conditions provided for in the LTIP Bylaws and the LTIP participation agreement.
8. Acquisition of the Shares by the LTIP Participant will take place in the form in accordance with the relevant legal provisions on the transfer of shares, in the manner and under the conditions provided for by the Act of 29 July 2005 on trading in financial instruments (consolidated text: Journal of Laws of 2024 item 722).

§ 6

In the event that the Company has other incentive programs based on the granting of Company shares to their participants (either directly or in connection with the exercise of rights under derivative instruments, or any other legal title), the Company shall assess the ownership of a sufficient number of treasury shares for the implementation of the provisions of the LTIP for a given year of the LTIP Period and the settlement of this LTIP for a given year of the LTIP Period (i.e. implementation of the provisions in terms of determining the fulfillment of the LTIP Criteria and transferring the Company's treasury shares to the LTIP Participants), taking into account the number of shares needed for other incentive programs in the Company, with priority given to the LTIP over such other programs.

*

UCHWAŁA nr 5
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland S.A.
z dnia 22 grudnia 2026

w sprawie: utworzenia corocznego programu motywacyjnego dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Asseco Poland S.A. z siedzibą w Rzeszowie uchwala roczny program motywacyjny dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco („**Asseco Bonus Scheme**"). Asseco Bonus Scheme będzie funkcjonował w sposób ciągły w odniesieniu do każdego roku obrotowego Spółki, począwszy od roku obrotowego 2027, i będzie obowiązywał do czasu jego uchylenia lub zmiany uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Główne warunki Asseco Bonus Scheme zostały określone w Załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie upoważnia:

a) Radę Nadzorczą do określenia szczegółowych warunków realizacji Asseco Bonus Scheme w formie regulaminu; oraz

*

RESOLUTION No. 5
of the Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026

regarding: the establishment of an annual incentive program for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

§ 1

The Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. seated in Rzeszów, adopts an annual incentive program for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies (the "**Asseco Bonus Scheme**"). The Asseco Bonus Scheme shall operate on a continuing basis in respect of each financial year of the Company, beginning with the financial year 2027, and shall remain in force until revoked or amended by resolution of the General Meeting.

The principal terms of the Asseco Bonus Scheme are set out in Annex No. 1 to this Resolution.

§ 2

The Extraordinary Shareholders' Meeting authorizes:

(a) the Supervisory Board to determine the detailed terms and conditions for the implementation of the Asseco Bonus Scheme in the form of bylaws; and

b) Radę Nadzorczą i Zarząd do podejmowania wszelkich czynności prawnych i faktycznych niezbędnych do wykonania niniejszej uchwały, w tym do zawierania umów uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie:

Od początku swojego istnienia Grupa Asseco była budowana w oparciu o przedsiębiorczość, odpowiedzialność oraz dużą autonomię menedżerów zarządzających jej spółkami i jednostkami biznesowymi. Model ten umożliwił Grupie rozwój poprzez rozwijanie lokalnych liderów, bliskie relacje z klientami oraz długoterminowe podejście do prowadzenia działalności.

Naturalną konsekwencją tego modelu jest kształtowanie postawy właścicielskiej wśród osób odpowiedzialnych za rozwój Grupy. Akcjonariusz TSS Europe B.V. uważa, że kluczowi menedżerowie dają z siebie to, co najlepsze, jeżeli uczestniczą nie tylko w zarządzaniu Spółką, lecz także w efektach swojej pracy jako akcjonariusze Spółki.

*Przedmiotem niniejszej uchwały jest ustanowienie rocznego programu motywacyjnego („**Asseco Bonus Scheme**"), który będzie funkcjonował jako stały program w odniesieniu do każdego roku obrotowego Spółki, począwszy od roku obrotowego 2027.*

Asseco Bonus Scheme jest jednym z dwóch wzajemnie uzupełniających się programów motywacyjnych skierowanych do członków Zarządu Spółki i kluczowych menedżerów odpowiedzialnych za Jednostki Biznesowe Grupy. Drugim jest LTIP, przyjmowany

(b) the Supervisory Board and the Management Board to perform all legal and factual actions required to implement this resolution, including the conclusion of agreements on participation in the Asseco Bonus Scheme.

§ 3

The resolution takes effect upon adoption.

Justification:

Since its inception, the Asseco Group has been built on entrepreneurship, accountability, and a high degree of autonomy for the managers of its companies and business units. This model has enabled the Group to grow through the development of local leaders, close relationships with customers, and a long-term approach to doing business.

A natural consequence of this model is the fostering of an ownership mindset among those responsible for the Group's development. The Shareholder TSS Europe B.V. believes that key managers perform at their best when they participate not only in the management of the Company but also in the results of their work as the Company's shareholders.

*The subject of this Resolution is the establishment of an annual incentive program (the "**Asseco Bonus Scheme**"), a standing program that applies in respect of each financial year of the Company on a continuing basis (beginning with the financial year 2027).*

The Asseco Bonus Scheme is one of two mutually reinforcing incentive programs addressed to members of the Company's Management Board and to key managers responsible for the Group's Business Units. The other is the LTIP, adopted by a

odrębną uchwałą w ramach pkt 5 porządku obrad. Łącznie oba programy tworzą jeden spójny model wynagradzania, którego celem jest zbieżność interesów Zarządu i kluczowych menedżerów z interesami akcjonariuszy Spółki, wzmacnianie postawy właścicielskiej oraz wspieranie przedsiębiorczości, odpowiedzialności i długoterminowego podejścia do rozwoju Asseco: LTIP stopniowo zwiększa ich udział w kapitale zakładowym Spółki, tak aby ich interes ekonomiczny był powiązany z długoterminową wartością dla akcjonariuszy, natomiast Asseco Bonus Scheme premiuje osiąganie dobrych rocznych wyników stanowiących podstawę dalszego rozwoju Grupy Asseco.

Głównym celem Asseco Bonus Scheme jest motywowanie uczestników do maksymalizacji wyników jednostek, którymi zarządzają w okresie obowiązywania Programu, co pozytywnie wpływa na wyniki Spółki i Grupy Asseco jako całości, oraz powiązanie ich interesów z interesami akcjonariuszy Spółki poprzez system wynagradzania oparty na mierzalnych wskaźnikach wzrostu wartości Spółki – zachęcający do działań zwiększających przychody, rentowność, zwrot z kapitału i przepływy pieniężne, a tym samym tworzących długoterminową wartość dla akcjonariuszy. Premia przyznawana w ramach programu jest powiązana z realizacją mierzalnych celów biznesowych określonych dla jednostek, za które odpowiada dany uczestnik, a kluczowymi miernikami są ROIC oraz ONRG lub NRG. Na tej podstawie uczestnik otrzymuje bonus roczny ustalany w odniesieniu do tych kryteriów ekonomicznych; część tego bonusu jest wypłacana w gotówce, a pozostała część jest otrzymywana w formie akcji Spółki po ich wartości rynkowej. Taka konstrukcja bonusu– część gotówkowa i część w akcjach nabywanych po wartości rynkowej – zapewnia, że uczestnicy korzystają ze wzrostu wartości dla akcjonariuszy, ale ponoszą również jego skutki w przypadku trudniejszych warunków rynkowych, zamiast otrzymywać stałą premię pieniężną niezależną od rzeczywistych wyników kursu akcji Spółki.

separate resolution under item 5 of the Agenda. Together, the two programs form a single, coherent remuneration model designed to align the interests of the Management Board and key managers with those of the Company's shareholders, thereby fostering an ownership mindset and supporting entrepreneurship, accountability, and a long-term perspective on Asseco's development: the LTIP gradually increases their stake in the Company's share capital, so that their economic interest tracks long-term shareholder value, reinforcing an owner-oriented approach and accountability for the Asseco Group's current transition and long-term development, while the Asseco Bonus Scheme rewards the achievement of strong annual results that form the basis for the further growth of the Asseco Group.

The main objective of the Asseco Bonus Scheme is to motivate the Participants to maximize the performance of the units they manage during the Program Period, which will have a positive impact on the performance of the Company and the Asseco Group as a whole, and to link their interests with those of the Company's shareholders through a remuneration system based on measurable indicators of corporate value growth — encouraging actions that increase revenues, profitability, return on capital and cash flow, and thereby create long-term shareholder value. Accordingly, the bonus to be granted under this program is linked to the achievement of measurable business objectives set for the units for which a given Participant is responsible, the key metrics being ROIC (Return on Invested Capital) and ONRG (Organic Net Revenue Growth) or NRG (Net Revenue Growth), which reflect the efficiency of capital utilization and the ability to achieve profitable growth. On this basis, each Participant is awarded an annual bonus determined by reference to those economic criteria; a portion of that bonus is paid in cash to the Participant, and the remaining portion is received in the form of shares in the Company at their market value. Mechanisms matter: structuring the bonus this way — part cash, part shares acquired at market value — ensures Participants prosper when shareholders prosper, and share the adverse effect when conditions are difficult, rather than receiving a fixed cash award insulated from the Company's actual share performance.

Akcje nabyte w ramach Asseco Bonus Scheme będą objęte ograniczeniem zbywalności przez okres co najmniej jednego roku od dnia ich nabycia. Po upływie roku ograniczenie może przestać obowiązywać w odniesieniu do nie więcej niż połowy nabytych akcji. Pozostała część akcji będzie objęta ograniczeniem przez dłuższy okres, określony w dokumentacji Asseco Bonus Scheme. Mechanizm ten zapewnia, że uczestnicy pozostaną związani ze Spółką i Grupą także po nabyciu akcji.	*Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme will be subject to a transfer restriction for at least one year from the date of acquisition. After that year, the restriction may be lifted for no more than half of the Shares acquired. The remaining Shares will be subject to the restriction for a longer period, as specified in the Asseco Bonus Scheme documentation. This mechanism is intended to ensure that participants remain aligned with the Company and the Group after acquiring the Shares.*
W pierwszym roku funkcjonowania programu na potrzeby Asseco Bonus Scheme zostanie wykorzystanych nie więcej niż 154 995 akcji własnych Spółki, stanowiących ok. 0,2% kapitału zakładowego Spółki. W kolejnych latach Spółka zobowiązuje się do podejmowania wszelkich uzasadnionych działań, w granicach obowiązujących przepisów prawa oraz z uwzględnieniem sytuacji rynkowej i interesu Spółki, mających na celu nabycie akcji własnych w liczbie niezbędnej do realizacji postanowień Asseco Bonus Scheme.	*For the first year of the program, the Asseco Bonus Scheme will use no more than 154,995 treasury shares of the Company, corresponding to approx. 0.2% of the Company's share capital. For the remaining years, the Company undertakes to take all reasonable steps, within the limits of applicable law and taking into account market conditions and the interests of the Company, to acquire its own shares in a number necessary to implement the provisions of the Asseco Bonus Scheme.*

Załącznik nr 1 do
UCHWAŁY nr 5
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland Spółka Akcyjna
z dnia 22 grudnia 2026
w sprawie: utworzenia corocznego programu motywacyjnego dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

Zasady corocznego programu motywacyjnego „Asseco Bonus Scheme" dla Członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco

§ 1

1. Asseco Bonus Scheme dla Członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco (dalej: „**Asseco Bonus Scheme**") obejmuje każdy kolejny rok obrotowy Spółki, przy czym pierwszym takim rokiem obrotowym jest rok rozpoczynający się 1 stycznia 2027 roku i kończący się 31 grudnia 2027 roku, a każdy taki rok obrotowy stanowi odrębny okres programu (dalej każdy z nich: „**Okres Trwania Programu**"). Asseco Bonus Scheme będzie obowiązywał również w każdym kolejnym Okresie Trwania Programu, chyba że i do czasu, gdy Walne Zgromadzenie podejmie uchwałę o jego zmianie lub zakończeniu. W odniesieniu do każdego Okresu Trwania Programu, Asseco Bonus Scheme zostanie zrealizowany nie później niż do końca roku

Annex No. 1 to
RESOLUTION No. 5
of the Extraordinary General Meeting of
Asseco Poland Spółka Akcyjna
dated December 22, 2026
regarding: the establishment of an annual incentive program for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

Principles of the annual incentive program "Asseco Bonus Scheme" for Members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies

§ 1

1. The Asseco Bonus Scheme for the Members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies (hereinafter: the "**Asseco Bonus Scheme**") shall apply to each successive fiscal year of the Company, the first such fiscal year being the year beginning on January 1, 2027 and ending on December 31, 2027, and each such fiscal year constituting a separate program period (hereinafter each a "**Program Period**"). The Asseco Bonus Scheme shall continue to apply for each subsequent Program Period unless and until the General Meeting resolves to amend or terminate it. In respect of each Program Period, the Asseco Bonus Scheme shall be implemented no later than the end of the fiscal year immediately following that Program Period.

obrotowego następującego bezpośrednio po danym Okresie Trwania Programu.

2. Program adresowany jest do członków Zarządu Spółki oraz kluczowych menedżerów i ekspertów Spółki i innych spółek z Grupy Asseco (dalej: „**Kluczowi Menedżerowie**"), odpowiedzialnych za jednostki biznesowe lub inne jednostki organizacyjne w ramach Spółki, jej spółek zależnych lub Grupy Asseco. Głównym celem Asseco Bonus Scheme jest zmotywowanie tych osób do maksymalizacji wyników zarządzanych przez nich jednostek w Okresie Trwania Programu, co będzie miało korzystne przełożenie na wyniki Spółki i całej Grupy Asseco. Program będzie miał na celu także powiązanie interesów tych osób z interesami akcjonariuszy Spółki, poprzez wprowadzenie systemu wynagradzania opartego na mierzalnych wskaźnikach wzrostu wartości przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym zachęceniu kluczowych menedżerów Grupy Asseco do podejmowania działań prowadzących do zwiększania przychodów, poprawy rentowności, zwrotu z kapitału i przepływów pieniężnych, co przekłada się na długoterminowe budowanie wartości dla akcjonariuszy. Celem Asseco Bonus Scheme jest w szczególności:
    1) powiązanie interesów członków Zarządu Spółki oraz Kluczowych Menedżerów z interesami Spółki poprzez umożliwienie im bezpośredniego uczestnictwa w kapitale zakładowym Spółki;
    2) kształtowanie motywacji do realizacji strategii Spółki w sposób wspierający długoterminowe interesy akcjonariuszy – przez wzrost skali działalności oraz wartości Spółki oraz Grupy Asseco, poprawę efektywności

2. The program is addressed to members of the Company's Management Board and key managers and experts of the Company and the Asseco Group companies (hereinafter: "**Key Managers**"), responsible for business units or other organizational units within the Company, its subsidiaries or the Asseco Group. The main objective of the Asseco Bonus Scheme is to motivate these individuals to maximize the performance of the units they manage during the Program Period, which will have a positive impact on the performance of the Company and the Asseco Group as a whole. The program will also aim to link the interests of these individuals with those of the Company's shareholders by introducing a system of remuneration based on measurable indicators of growth in the company's value, while encouraging key managers of the Asseco Group to take actions leading to increased revenues, improved profitability, return on capital and cash flow, which translates into long-term building of shareholder value. The goals of the Asseco Bonus Scheme are, in particular, the following:
    1) linking the interests of members of the Company's Management Board and Key Managers to the interests of the Company by allowing them to directly participate in the Company's share capital;
    2) shaping the motivation to implement the Company's strategy in a way that supports the long-term interests of shareholders – by increasing the scale of operations and value of the Company and the Asseco Group, improving financial efficiency, and developing corporate governance and investor relations;

finansowej oraz rozwój ładu korporacyjnego i relacji z inwestorami;

3) wzmocnienie zaangażowania kluczowych osób zarządzających jednostkami biznesowymi lub innymi jednostkami organizacyjnymi w rozwój Spółki, w celu zwiększenia jej efektywności operacyjnej, stabilności i konkurencyjności;
4) zapewnienie atrakcyjnych i konkurencyjnych warunków finansowych dla członków Zarządu Spółki oraz Kluczowych Menedżerów, w celu pozyskania i utrzymania osób posiadających wiedzę, doświadczenie i kompetencje niezbędne do skutecznego zarządzania oraz realizacji celów strategicznych Spółki i całej Grupy Asseco.

§ 2

1. Asseco Bonus Scheme jest skierowany do członków Zarządu Spółki oraz Kluczowych Menedżerów, których jednostki biznesowe lub organizacyjne zostały wskazane do objęcia programem na zasadach wskazanych w regulaminie Asseco Bonus Scheme (dalej łącznie: „**Osoby Uprawnione**”, osobno: „**Osoba Uprawniona**”).
2. Z grona Osób Uprawnionych wyłączeni są Adam Góral oraz członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
3. W celu umożliwienia przystąpienia do Asseco Bonus Scheme przez Osoby Uprawnione, Rada Nadzorcza Spółki (a w odniesieniu do osób niebędących członkami Zarządu Spółki – Zarząd) podejmuje uchwałę o zaoferowaniu uczestnictwa w programie Osobom Uprawnionym, ustalając jednocześnie dla każdej Osoby Uprawnionej szczegółowe warunki Asseco Bonus Scheme, zgodnie z niniejszą uchwałą oraz

3) strengthening the involvement of key managers of business units or other organizational units in the development of the Company, in order to increase its operational efficiency, stability and competitiveness;
4) ensuring attractive and competitive financial terms for members of the Company's Management Board and Key Managers, in order to attract and retain people with the knowledge, experience and competencies necessary to effectively manage and achieve the strategic objectives of the Company and the entire Asseco Group.

§ 2

1. The Asseco Bonus Scheme is aimed at members of the Company's Management Board and Key Managers whose business or organizational units have been designated for inclusion in the program under the terms and conditions indicated in the Asseco Bonus Scheme bylaws (hereinafter collectively: the "**Eligible Persons**", individually: the "**Eligible Person**").
2. Adam Góral and members of the Company's Supervisory Board are excluded from the Eligible Persons.
3. In order to enable the Eligible Persons to join the Asseco Bonus Scheme, the Company's Supervisory Board (and, with respect to persons who are not members of the Company's Management Board – the Management Board) shall adopt a resolution to offer participation in the program to Eligible Persons, at the same time setting specific terms and conditions of the Asseco Bonus Scheme for

regulaminem Asseco Bonus Scheme. Niezwłocznie po podjęciu uchwały, o której mowa w zdaniu poprzednim, Osoba Uprawniona jest informowana przez organ, który podjął tę uchwałę, o objęciu Asseco Bonus Scheme i możliwości przystąpienia do niego na warunkach wynikających z tej uchwały.

4. Dla Osoby Uprawnionej uczestniczącej w Asseco Bonus Scheme stanowi on jedyny roczny program premiowy. Tacy uczestnicy nie mogą uczestniczyć ani otrzymywać świadczeń w ramach żadnego innego programu premiowego lub krótkoterminowego programu motywacyjnego Spółki lub Grupy Asseco, a Asseco Bonus Scheme nie może być łączony z żadnym takim innym programem. Powyższe ograniczenie nie dotyczy długoterminowego programu motywacyjnego ustanowionego uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Asseco Poland S.A. z dnia 22 grudnia 2026 r. w sprawie: utworzenia jednorazowego długoterminowego programu motywacyjnego na lata 2027-2030 dla Członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menadżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco (dalej: „**LTIP**"), w którym Uczestnik spełniający warunki do objęcia tym programem może uczestniczyć równolegle z Asseco Bonus Scheme.
5. Osoba Uprawniona przystępuje do Asseco Bonus Scheme z chwilą podpisania umowy uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme.

§ 3

1. Realizacja Asseco Bonus Scheme polega na otrzymywaniu przez Osoby Uprawnione, które przystąpiły do Asseco Bonus Scheme (dalej łącznie: „**Uczestnicy**", osobno: „**Uczestnik**") bonusa rocznego, częściowo w formie pieniężnej, a częściowo w formie akcji Spółki, na

each Eligible Person, in accordance with this resolution and the Asseco Bonus Scheme bylaws. Immediately after the adoption of the resolution referred to in the preceding sentence, the Eligible Person shall be informed by the body that adopted the resolution that he/she is covered by the Asseco Bonus Scheme and that he/she may join it under the terms of the resolution.

4. For the Eligible Person who participates in the Asseco Bonus Scheme, this constitutes the sole annual bonus arrangement: such participants shall not participate in, or receive any award under, any other bonus arrangement or short-term incentive arrangement of the Company or the Asseco Group, and the Asseco Bonus Scheme shall not be cumulative with any such other arrangement. The foregoing does not apply to the long-term incentive program established by Resolution No. 4 of the Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. dated December 22, 2026 regarding: the establishment of a one-off long-term incentive program for 2027-2030 for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and the Asseco Group companies (hereinafter the "**LTIP**"), in which a Participant who meets its eligibility conditions may participate concurrently with the Asseco Bonus Scheme.
5. The Eligible Person joins the Asseco Bonus Scheme upon signing the Asseco Bonus Scheme participation agreement.

§ 3

1. Implementation of the Asseco Bonus Scheme consists in the Eligible Persons who have joined the Asseco Bonus Scheme (hereinafter collectively: the "**Participants**", individually: the "**Participant**") receiving an annual bonus partly in cash and partly in the form of the

warunkach przewidzianych w niniejszej uchwale, regulaminie Asseco Bonus Scheme oraz umowie uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme oraz pozostałych dokumentach, w tym decyzjach lub uchwałach, dotyczących Asseco Bonus Scheme, podejmowanych przez właściwe organy Spółki, na zasadach określonych w ww. dokumentacji Asseco Bonus Scheme.

2. Asseco Bonus Scheme jest realizowany w szczególności poprzez:
    1) zawarcie pomiędzy Spółką a Osobą Uprawnioną umowy uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme, skutkującej przystąpieniem przez daną Osobę Uprawnioną do Asseco Bonus Scheme;
    2) przyznanie Uczestnikowi Programu bonusa rocznego w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą (a w przypadku osób niebędących członkami Zarządu Spółki – przez Zarząd), po spełnieniu przez Uczestnika Programu warunków i kryteriów Asseco Bonus Scheme wskazanych w niniejszej uchwale, regulaminie Asseco Bonus Scheme oraz zawartej z Uczestnikiem Programu umowie uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme;
    3) faktyczne nabycie przez Uczestnika Programu akcji Spółki na zasadach określonych w niniejszej uchwale, regulaminie Asseco Bonus Scheme oraz umowie uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme.
3. Po spełnieniu kryteriów i warunków określonych w niniejszej uchwale, regulaminie Asseco Bonus Scheme oraz umowie uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme, Uczestnik otrzyma część rocznego bonusa w gotówce, a część w formie w pełni opłaconych akcji Spółki oznaczonych kodem ISIN PLSOFTB00016 (dalej: „**Akcje**”)

Company's shares, under the terms and conditions provided for in this resolution, the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement, and other documents, including decisions or resolutions, concerning the Asseco Bonus Scheme, adopted by the competent bodies of the Company, under the terms and conditions set forth in the aforementioned Asseco Bonus Scheme documentation.

2. The Asseco Bonus Scheme is implemented in particular through:
    1) conclusion of the Asseco Bonus Scheme participation agreement between the Company and the Eligible Person, resulting in the Eligible Person's entry into the Asseco Bonus Scheme;
    2) awarding the Participant with the annual bonus in the amount determined by the Supervisory Board (and in the case of persons who are not members of the Company's Management Board – by the Management Board), after the Participant meets the conditions and criteria of the Asseco Bonus Scheme indicated in this resolution, the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement concluded with the Participant; and
    3) actual acquisition by the Participant of the Company's shares under the terms and conditions set forth in this resolution, the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement.
3. Upon their fulfilment of the criteria and conditions set out in this resolution, the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement, the Participant will receive a portion of their annual bonus in cash, and a portion in the form of

po ich wartości rynkowej odpowiadającej kursowi zamknięcia jednej akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie w dniu sesyjnym bezpośrednio poprzedzającym podjęcie uchwały, o której mowa w § 4 ust. 2 poniżej. Bonus w części pieniężnej przysługujący Uczestnikowi Programu stanowi świadczenie odrębne od prawa do nabycia Akcji i jest regulowany poza częścią Asseco Bonus Scheme otrzymywaną w Akcjach.

4. Akcje przeznaczone do nabycia przez Uczestnika Programu w związku z realizacją Asseco Bonus Scheme w pierwszym Okresie Trwania Programu pochodzić będą z puli akcji własnych uprzednio nabytych przez Spółkę na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki, udzielonego w Uchwale nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 15 czerwca 2023 r. w sprawie upoważnienia Zarządu do nabywania akcji własnych Spółki. W kolejnych Okresach Trwania Programu Akcje przeznaczone do nabycia przez Uczestnika Programu będą pochodzić z puli Akcji własnych nabytych przez Spółkę na podstawie uchwały, o której mowa w zdaniu poprzednim, albo na podstawie innej uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki upoważniającej do nabywania akcji własnych na cele programów motywacyjnych. Uczestnikom Programu nie będą przekazywane środki pieniężne w celu samodzielnego nabycia Akcji.
5. W pierwszym Okresie Trwania Programu na cele realizacji Asseco Bonus Scheme wykorzystanych zostanie nie więcej niż 154.995 (słownie: sto pięćdziesiąt cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć) w pełni opłaconych Akcji będących w posiadaniu Spółki jako akcje własne, o wartości nominalnej 1,00 PLN (słownie: jeden złoty) każda, o łącznej wartości nominalnej 154.995,00 PLN (słownie: sto

fully paid-up shares of the Company with the ISIN code PLSOFTB00016 (hereinafter: the "**Shares**") at their market value corresponding to the closing price of one share in the Company on the Warsaw Stock Exchange S.A. on the trading day immediately preceding the adoption of the resolution referred to in § 4 section 2 below. The cash portion of the bonus due to the Participant constitutes a separate entitlement from the right to acquire the Shares and is governed separately from the portion of the Asseco Bonus Scheme received in Shares.

4. The Shares to be acquired by the Participant in connection with the implementation of the Asseco Bonus Scheme for the first Program Period will come from the pool of treasury shares previously purchased by the Company pursuant to the authorization of the Company's General Meeting of Shareholders granted in Resolution No. 5 of the Company's Extraordinary General Meeting of Shareholders dated June 15, 2023 on authorization of the Management Board to purchase the Company's treasury shares. For subsequent Program Periods, the Shares to be acquired by the Participant will come from the pool of treasury Shares acquired by the Company pursuant to the resolution referred to in the preceding sentence or pursuant to another resolution of the Company's General Meeting of Shareholders authorizing the acquisition of treasury shares for the purposes of incentive programs. No cash funds will be transferred to the Participants for the purpose of acquiring the Shares independently.
5. For the first Program Period, no more than 154,995 (in words: one hundred fifty-four thousand nine hundred ninety-five) fully paid-up Shares held by the Company as treasury shares, with a nominal value

pięćdziesiąt cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych), odpowiadających około 0,2% kapitału zakładowego Spółki. W kolejnych Okresach Trwania Programu liczba Akcji przeznaczonych na potrzeby Asseco Bonus Scheme będzie co do zasady pozostawać porównywalna do liczby Akcji przewidzianej dla pierwszego Okresu Trwania Programu, a zależeć będzie w szczególności od liczby Uczestników Programu oraz poziomu realizacji celów, od których zależy wysokość bonusa rocznego rozliczanego w Akcjach.

6. Wysokość bonusa rocznego przyznanego danemu Uczestnikowi Programu w ramach Asseco Bonus Scheme, a tym samym liczba Akcji nabywanych w jego ramach, uzależniona będzie w szczególności od:
    1) poziomu ROIC, tj. Zwrotu na Zainwestowanym Kapitale (ang. *Return on Invested Capital*) i ONRG, tj. Organicznego Wzrostu Przychodów Netto (ang. *Organic Net Revenue Growth*) albo NRG, tj. Wzrostu Przychodów Netto (ang. *Net Revenue Growth)*, obliczanych na zasadach szczegółowo określonych w regulaminie Asseco Bonus Scheme, osiągniętych przez jednostkę (biznesową lub organizacyjną), za którą odpowiedzialny jest dany Uczestnik Programu; oraz
    2) ceny Akcji odpowiadającej kursowi zamknięcia jednej akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie w dniu sesyjnym bezpośrednio poprzedzającym podjęcieuchwały, o której mowa w § 4 ust. 2 poniżej.

    Liczba Akcji należnych Uczestnikowi będzie ustalana poprzez podzielenie części rocznego bonusu przeznaczonej na Akcje przez Cenę Akcji, z zaokrągleniem w dół do najbliższej liczby całkowitej

of PLN 1.00 (in words: one zloty) each, with a total nominal value of PLN 154,995.00 (in words: one hundred fifty-four thousand nine hundred ninety-five zlotys), corresponding to approximately 0.2% of the Company's share capital, shall be used for the purposes of the Asseco Bonus Scheme. In subsequent Program Periods, the number of Shares allocated for the purposes of the Asseco Bonus Scheme will, as a general rule, remain comparable to the number of Shares provided for the first Program Period, and will depend in particular on the number of Participants and the level of achievement of the targets on which the amount of the annual bonus settled in Shares depends.

6. The amount of the annual bonus determined for a given Participant under the Asseco Bonus Scheme, and accordingly the number of Shares to be acquired thereunder, shall depend in particular on:
    1) the level of ROIC, i.e. *Return on Invested Capital* and ONRG, i.e. *Organic Net Revenue Growth or NRG, i.e. Net Revenue Growth*, calculated according to the rules detailed in the Asseco Bonus Scheme bylaws, achieved by the unit (business or organizational) for which the Participant is responsible; and
    2) the Share price corresponding to the closing price of one share in the Company on the Warsaw Stock Exchange S.A. on the trading day immediately preceding the adoption of the resolution referred to in § 4 section 2 below.

    The number of Shares due to a Participant shall be calculated by dividing the portion of the annual bonus allocated to Shares by the Share Price, rounded down to the nearest whole Share; the amount corresponding to any fraction of a Share shall be paid in cash.Detailed

Akcji; kwota odpowiadająca ułamkowej części Akcji będzie wypłacana w gotówce.

Szczegółowe zasady obliczania wysokości bonusa rocznego dla danego Uczestnika Programu w związku z realizacją Asseco Bonus Scheme określi regulamin Asseco Bonus Scheme oraz zawarta z danym Uczestnikiem Programu umowa uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme.

7. Akcje nabywane w ramach Asseco Bonus Scheme będą objęte czasowym ograniczeniem ich zbywalności. Ograniczenie zbywalności nabytych w ramach Asseco Bonus Scheme Akcji nie może trwać krócej niż 1 (jeden) rok od daty nabycia tych Akcji. Jednocześnie ograniczenie zbywalności nabytych w ramach Asseco Bonus Scheme Akcji trwające 1 (jeden) rok może dotyczyć maksymalnie 50% nabytych w ramach Asseco Bonus Scheme Akcji.
8. Szczegółowe warunki ograniczenia zbywalności Akcji nabywanych w ramach Asseco Bonus Scheme, w tym okresy ograniczenia zbywalności oraz liczby Akcji objęte konkretnym okresem ograniczenia zbywalności, określi regulamin Asseco Bonus Scheme oraz zawarta z danym Uczestnikiem Programu umowa uczestnictwa w Asseco Bonus Scheme.
9. Spółka zobowiązuje się do podejmowania wszelkich uzasadnionych działań, w granicach obowiązujących przepisów prawa oraz z uwzględnieniem sytuacji rynkowej i interesu Spółki, mających na celu nabycie akcji własnych w liczbie niezbędnej do realizacji postanowień Asseco Bonus Scheme.

rules for calculating the annual bonus for a given Participant under the Asseco Bonus Scheme shall be set out in the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement concluded with a given Participant.

7. The Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme will be subject to a temporary restriction on their transferability. The restriction of transferability of the Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme may not last less than 1 (one) year from the date of acquisition of such Shares. At the same time, the restriction of transferability of the Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme lasting 1 (one) year may apply to a maximum of 50% of the Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme.
8. The detailed terms and conditions of the restriction of transferability of the Shares acquired under the Asseco Bonus Scheme, including the periods of restriction of transferability and the number of Shares covered by a specific period of restriction of transferability, will be determined by the Asseco Bonus Scheme bylaws and the Asseco Bonus Scheme participation agreement concluded with a given Participant.
9. The Company undertakes to take all reasonable measures, within the limits of applicable laws and taking into account the market situation and the Company's interests, to purchase its treasury shares in the number necessary to implement the provisions of the Asseco Bonus Scheme.

§ 4

1. Wysokość bonusa rocznego przyznanego danemu Uczestnikowi Programu w ramach Asseco Bonus Scheme, a tym samym liczba Akcji nabywanych w jego ramach, będzie uzależniona od pozostawania przez Uczestnika Programu nieprzerwanie w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia Okresu Trwania Programu w zarządzie Spółki (lub zarządzie spółki zależnej od Spółki) albo w stosunku zatrudnienia, rozumianym jako stosunek prawny pomiędzy daną osobą a Spółką (lub spółką zależną od Spółki) wynikający z umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej, na podstawie której dana osoba wykonuje określone czynności na rzecz Spółki (lub spółki zależnej od Spółki), przy czym stosunek zatrudnienia nie obejmuje stosunku powołania w Zarządzie Spółki; regulamin Asseco Bonus Scheme może określić zasady przyznania bonusa Uczestnikom Programu w przypadku pozostawania przez nich w Zarządzie Spółki (lub zarządzie spółki zależnej od Spółki) albo w stosunku zatrudnienia (w zależności od przypadku) przez część Okresu Trwania Programu (dalej: „**Kryterium Lojalnościowe**").
2. Po zakończeniu Okresu Trwania Programu, na podstawie danych wynikających z lub służących do sporządzenia sprawozdania finansowego Spółki i Grupy Asseco za Okres Trwania Programu, potwierdzonego przez sprawozdanie biegłego rewidenta zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej, oraz innych dokumentów potwierdzających spełnienie poszczególnych kryteriów i warunków Asseco Bonus Scheme, w każdym przypadku nie później niż do dnia 30 czerwca roku następującego bezpośrednio po danym Okresie Trwania Programu, Rada Nadzorcza (a w przypadku osób niebędących Członkami Zarządu – Zarząd) – po uprzedniej weryfikacji – stwierdza w formie uchwały co najmniej spełnienie Kryterium Lojalnościowego,

§ 4

1. The amount of the annual bonus awarded to a given Participant under the Asseco Bonus Scheme, and accordingly the number of Shares to be acquired thereunder, will be subject to the Participant's remaining continuously, from January 1 to December 31 of the Program Period, in the management board of the Company (or management board of the Company's subsidiary) or in an employment relationship understood as a legal relationship between a given person and the Company (or the Company's subsidiary) resulting from an employment contract, a managerial contract or any other civil law contract, under which a given person performs certain activities for the Company (or a subsidiary of the Company), while the employment relationship does not include the relationship of appointment to the Company's Management Board; the Asseco Bonus Scheme bylaws may stipulate the rules for awarding the bonus to Participants in the event that they remain on the Management Board of the Company (or on the Management Board of a subsidiary of the Company) or in an employment relationship (as the case may be) for part of the Program Period (hereinafter: the "**Loyalty Criterion**").
2. After the end of the Program Period, on the basis of data resulting from or used for the preparation of the Company's and Asseco Group's financial statements for the Program Period, confirmed by the auditor's report in accordance with the International Financial Reporting Standards, and other documents confirming the fulfilment of the respective criteria and conditions of the Asseco Bonus Scheme, in each case no later than 30 June of the year immediately following

wysokość bonusa oraz odpowiednio ustaloną dla takiego Uczestnika liczbę Akcji, zależną w szczególności od (i) ROIC i ONRG albo NRG oraz (ii) ceny odpowiadającej kursowi zamknięcia jednej akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie w dniu sesyjnym bezpośrednio poprzedzającym podjęcie takiej uchwały w odniesieniu do danego Uczestnika Programu.

3. Regulamin Asseco Bonus Scheme określi sytuacje, w których Uczestnik Programu utraci prawo do nabycia Akcji w ramach Asseco Bonus Scheme, w szczególności w związku z brakiem realizacji kryteriów i warunków Asseco Bonus Scheme lub tzw. złym odejściem ze spółki (*bad leaver*).
4. Rada Nadzorcza (a w stosunku do osób niebędących członkami Zarządu – Zarząd) podejmuje wszelkie niezbędne czynności faktyczne i prawne zmierzające do przeniesienia na Uczestnika Programu, który spełnił kryteria i warunki Asseco Bonus Scheme w Okresie Trwania Programu, przysługujących mu zgodnie z Asseco Bonus Scheme Akcji.
5. Nabycie Akcji przez Uczestnika Programu nastąpi w formie zgodnej z właściwymi przepisami prawa dotyczącymi przenoszenia własności akcji, w trybie i na warunkach przewidzianych ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 722).

the relevant Program Period, the Supervisory Board, and in the case of persons who are not Management Board Members — the Management Board, shall, after prior verification, determine by way of a resolution at least the fulfilment of the Loyalty Criterion, the amount of bonus awarded to a given Participant, and accordingly, the number of Shares determined for such Participant, depending in particular on (i) ROIC and ONRG or NRG, and (ii) the price corresponding to the closing price of one share in the Company on the Warsaw Stock Exchange S.A. on the trading day immediately preceding the adoption of such resolution with respect to the given Participant.

3. The Asseco Bonus Scheme bylaws will stipulate situations in which a Participant will forfeit the right to acquire Shares under the Asseco Bonus Scheme, in particular, due to the failure to meet the criteria and conditions of the Asseco Bonus Scheme or as a result of a so-called bad leaver event.
4. The Supervisory Board (and, with respect to persons who are not members of the Management Board – the Management Board) shall take all necessary actual and legal actions to transfer to a Participant who has met the criteria and conditions of the Asseco Bonus Scheme in the Program Period, the Shares to which he or she is entitled pursuant to the Asseco Bonus Scheme.
5. Acquisition of the Shares by the Participant will take place in the form in accordance with the relevant legal provisions on the transfer of shares, in the manner and under the conditions provided for by the Act of July 29, 2005 on trading in financial instruments (consolidated text: Journal of Laws of 2024 item 722).

UCHWAŁA nr 6
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Asseco Poland S.A.
z dnia 22 grudnia 2026
w sprawie: przyjęcia Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A.

§ 1.

Działając na podstawie art. 90gd ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Asseco Poland S.A. uchwala, co następuje:

Przyjmuje się Politykę równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A., w brzmieniu stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie:

Podjęcie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki równowagi płci Zarządu i Rady Nadzorczej Asseco Poland S.A. wynika z obowiązków nałożonych na spółki giełdowe przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej, zmienionej ustawą z dnia 3 lipca 2026 r., wdrażającą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych.

Celem Polityki jest określenie zasad zapewniania równowagi płci w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności poprzez stosowanie przejrzystych, obiektywnych i

RESOLUTION No. 6
of the Extraordinary General Meeting
of Asseco Poland S.A.
dated December 22, 2026
On: the adoption of the Gender Balance Policy for the Management Board and the Supervisory Board of Asseco Poland S.A.

§ 1.

Acting pursuant to Article 90gd(1) of the Act of 29 July 2005 on Public Offering, Conditions Governing the Introduction of Financial Instruments to Organised Trading, and Public Companies, the Extraordinary General Meeting of Asseco Poland S.A. hereby resolves as follows:

The Gender Balance Policy for the Management Board and the Supervisory Board of Asseco Poland S.A., in the wording set out in Annex No. 1 to this Resolution, is hereby adopted.

§ 2.

This Resolution shall enter into force upon its adoption.

Justification*:*

The adoption of the resolution on the approval of the Gender Balance Policy for the Management Board and the Supervisory Board of Asseco Poland S.A. results from the obligations imposed on listed companies under the Act of 29 July 2005 on Public Offering, as amended by the Act of 3 July 2026 implementing Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among directors of listed companies.

neutralnych pod względem płci kryteriów doboru kandydatów do tych organów, z uwzględnieniem ich kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia.

Zgodnie z art. 90gd ust. 1 ustawy o ofercie publicznej organem właściwym do przyjęcia Polityki jest Walne Zgromadzenie.

Przyjęcie Polityki stanowi realizację obowiązku ustawowego oraz ustanawia zasady uwzględniania równowagi płci w procesach powoływania członków organów Spółki.

The purpose of the Policy is to establish principles for ensuring gender balance in the composition of the Management Board and the Supervisory Board, in particular through the application of transparent, objective and gender-neutral criteria for selecting candidates for these bodies, taking into account their qualifications, skills and experience.

Pursuant to Article 90gd(1) of the Act on Public Offering, the General Meeting is the corporate body authorized to adopt the Policy.

The adoption of the Policy fulfils a statutory obligation and establishes principles for taking gender balance into account in the processes of appointing members of the Company's governing bodies.

Polityka / Policy	**Polityka równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A.**	**Gender Balance Policy for the Management Board and Supervisory Board of Asseco Poland S.A.**

1. Zakres Polityki

Polityka realizuje obowiązki wynikające z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (tzw. Women on Boards Directive) oraz ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Polityka określa w szczególności:

- ✓ Zasady procesu doboru osób na określone stanowiska w organach Spółki;
- ✓ Zasady wskazywania Kandydatów do organów Spółki;
- ✓ Zasady wspierania rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
- ✓ Strategię zarządzania zasobami ludzkimi;
- ✓ Zasady sprawozdawczości i komunikacji;
- ✓ Zasady procesu monitorowania realizacji Polityki.

1. Scope of the Policy

This Policy implements the obligations arising from Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of November 23, 2022, on improving gender balance among directors of listed companies and related measures (the so-called “Women on Boards Directive”) and the Act of July 29, 2005 on Public Offerings and the Conditions for Introducing Financial Instruments to an Organized Trading System, and on Public Companies.

The Policy specifies, in particular:

- ✓ The rules governing the selection process for specific positions on the Company’s Governing Bodies;
- ✓ The rules for nominating candidates to the Company’s Governing Bodies;
- ✓ The rules for supporting the professional development of women and men;
- ✓ The human resources management strategy;
- ✓ The rules for reporting and communication;
- ✓ The rules governing the process of monitoring the implementation of the Policy.

2. Definicje

Użyte w niniejszej Polityce określenia oznaczają:

1. Polityka – niniejsza Polityka równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A.;
2. Spółka – spółka Asseco Poland S.A.;
3. Statut - statut Spółki;
4. Walne Zgromadzenie - Walne Zgromadzenie Spółki;
5. Rada - Rada Nadzorcza Spółki;
6. Zarząd - Zarząd Spółki;
7. Ustawa - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2025 r. Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.);
8. Organ - Zarząd lub Rada;
9. Kandydat - osoba fizyczna uczestnicząca na jakimkolwiek etapie w procesie doboru na stanowisko Członka Organu, w tym osoba wskazana przez uprawniony podmiot jako potencjalny Członek Organu, której nominacja podlegać będzie ocenie w trybie przewidzianym przepisami kodeksu spółek handlowych, Regulaminu Walnego Zgromadzenia, Regulaminu Rady i Regulaminu Zarządu, przy uwzględnieniu postanowień niniejszej Polityki;
10. Kryteria - czynniki będące podstawą oceny i wyboru Kandydatów;
11. Płeć niedostatecznie reprezentowana - płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;

2. Definitions

The terms used in this Policy shall have the following meanings:

1. Policy – this Policy on Gender Balance for the Management Board and Supervisory Board of Asseco Poland S.A.;
2. Company – Asseco Poland S.A.;
3. Articles of Association – the Company's Articles of Association;
4. General Meeting – the General Meeting of Shareholders of the Company;
5. Supervisory Board – the Company's Supervisory Board;
6. Management Board – the Company's Management Board;
7. Act – the Act of July 29, 2005 on Public Offerings and the Conditions for Introducing Financial Instruments to an Organized Trading System, and on Public Companies (Journal of Laws of 2025, No. 184, item 1539, as amended);
8. Governing Body – the Management Board or the Supervisory Board;
9. Candidate – a natural person participating at any stage in the selection process for the position of a Member of the Governing Body, including a person designated by an authorized entity as a potential Member of the Governing Body, whose nomination will be subject to evaluation in accordance with the procedures set forth in the Commercial Companies Code ("the CCC"), the Bylaws of the General Meeting, the Bylaws of the Supervisory Board, and the Bylaws of the Management Board, taking into account the provisions of this Policy;
10. Criteria—factors forming the basis for the evaluation and selection of Candidates;

12. Kwalifikacje - wiedza, wykształcenie, umiejętności, kompetencje, doświadczenie zawodowe, osiągnięcia i inne cechy Kandydata istotne dla należytego wykonywania funkcji w danym Organie, oceniane na podstawie Kryteriów.
13. Koordynator procesu – jednostka organizacyjna Spółki, pracownik Spółki, któremu powierzono organizacyjne wsparcie procesu doboru i oceny Kandydatów, bez uszczerbku dla kompetencji podmiotów uprawnionych do zgłaszania i powoływania Kandydatów.

Definicje stosuje się na potrzeby niniejszej Polityki oraz dokumentacji sporządzanej bezpośrednio w celu jej wykonania, chyba że z treści danego dokumentu wynika inaczej.

11. Underrepresented gender—the gender whose representatives hold no more than 49 per cent of the total number of positions on the Company's Governing Bodies;
12. Qualifications—a Candidate's knowledge, education, skills, competencies, professional experience, achievements, and other characteristics relevant to the proper performance of duties in a given Governing Body, assessed on the basis of the Criteria.
13. Process Coordinator—an organizational unit of the Company or an employee of the Company entrusted with providing organizational support for the process of selecting and evaluating Candidates, without prejudice to the authority of the entities authorized to nominate and appoint Candidates.

These definitions apply for the purposes of this Policy and the documentation prepared directly for its implementation, unless the content of a given document indicates otherwise.

3. Cel polityki

3.1. Celem niniejszej Polityki jest zapewnienie podjęcia przez Spółkę działań niezbędnych do tego, aby składy Organów spełniały co najmniej minimalne wymogi dotyczące udziału płci niedostatecznie reprezentowanej określone w Ustawie.

3.2. Polityka opiera się na zasadzie, że członkowie Organów powinni być wybierani przede wszystkim w oparciu o posiadane wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompetencje oraz zdolność do należytego wykonywania powierzonych funkcji, przy jednoczesnym uwzględnianiu potrzeby zapewnienia odpowiedniej reprezentacji obu płci w Organach.

3.3. Polityka ustanawia spójne i przejrzyste zasady doboru Kandydatów do Organów oraz zasady wskazywania Kandydata na stanowisko w Organach.

3.4. Ponadto Polityka wskazuje ramy dla działań rozwojowych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, tak aby wspierać równowagę płci przy zachowaniu nadrzędnej roli kompetencji, doświadczenia i potrzeb biznesowych Spółki.

3. Purpose of the Policy

3.1. The purpose of this Policy is to ensure that the Company takes the necessary steps to ensure that the composition of its Governing Bodies meets at least the minimum requirements regarding the representation of the underrepresented gender as specified in the Act.

3.2. This Policy is based on the principle that members of the Governing Bodies should be selected primarily on the basis of their education, professional experience, competencies, and ability to properly perform their assigned duties, while taking into account the need to ensure adequate representation of both genders on the Governing Bodies.

3.3. The Policy establishes consistent and transparent rules for selecting candidates for the Governing Bodies and for nominating candidates for positions within the Governing Bodies.

3.4. Furthermore, the Policy sets forth a framework for development initiatives in the area of human resources management, with the aim of promoting gender balance while maintaining the primacy of competence, experience, and the Company's business needs.

4. Minimalne wymogi równowagi płci w Organach

4.1. Spółka dąży do zapewnienia i utrzymania równowagi płci w Zarządzie i Radzie na poziomie wymaganym przez przepisy prawa.

4.2. Cel wskazany w pkt 3.1. uważa się za spełniony, jeżeli:

- ✓ łączna liczba stanowisk w Organach zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% ogólnej liczby stanowisk w tych Organach; oraz
- ✓ w każdym z Organów – Zarządzie oraz Radzie – co najmniej jedna osoba należy do płci niedostatecznie reprezentowanej.

4.3. Spółka dąży do zrealizowania obowiązku zapewnienia równowagi płci, o której mowa w pkt 4.2 w terminach wynikających z obowiązujących przepisów prawa, z poszanowaniem kompetencji organów Spółki oraz zasad powoływania ich członków wynikających z przepisów prawa, Statutu i wewnętrznych regulacji korporacyjnych Spółki. Na potrzeby bieżącego monitoringu Spółka ustala aktualną liczbę stanowisk w Zarządzie i Radzie oraz liczbę stanowisk zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej. Informacja ta jest aktualizowana przed każdym procesem doboru i rekomendacji Kandydatów oraz na potrzeby sprawozdania rocznego.

4. Minimum Gender Balance Requirements for Governing Bodies

4.1. The Company strives to ensure and maintain gender balance on the Management Board and the Supervisory Board at the level required by law.

4.2. The objective set forth in Section 3.1 is considered to have been met if:

- ✓ the total number of positions on the Governing Bodies held by persons belonging to the underrepresented gender is no less than the number closest to 33 per cent of the total number of positions on those Governing Bodies; and
- ✓ in each of the governing bodies—the Management Board and the Supervisory Board—at least one person belongs to the underrepresented gender.

4.3. The Company strives to fulfill the obligation to ensure gender balance, as referred to in Section 4.2, within the timeframes set forth in applicable law, while respecting the authority of the Company's Governing Bodies and the rules for appointing their members as set forth in applicable law, the Articles of Association, and the Company's internal corporate regulations. For the purposes of ongoing monitoring, the Company determines the current number of positions on the Management Board and the Supervisory Board, as well as the number of positions held by individuals belonging to the underrepresented gender. This information is updated prior to each candidate selection and recommendation process and for the purposes of the annual report.

5. Procedura doboru i oceny Kandydatów.

5.1. **Zasady procesu doboru Kandydatów**

5.1.1. Kryteria doboru Kandydatów

Na każdym etapie procesu doboru Kandydatów do Zarządu i Rady, w tym w ramach postępowań kwalifikacyjnych, stosuje się w sposób niedyskryminacyjny, uprzednio określone, neutralnie sformułowane, jasne, jednoznaczne, obiektywne i merytoryczne Kryteria. Dobór Kandydatów powinien zapewniać, aby członkowie danego Organu Spółki posiadali zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków oraz wzajemnie uzupełniające się w ramach całego składu tego Organu. Proces ten przeprowadza się z uwzględnieniem wymogów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki, Regulaminu Walnego Zgromadzenia, Regulaminu Rady i Regulaminu Zarządu.

5.1.2. Szczegółowe Kryteria doboru Kandydatów powinny być opracowane jako:

a) Kryteria neutralne pod względem płci,

b) wynikające z profilu, skali i strategicznego znaczenia działalności Spółki jako dużego podmiotu sektora technologii informatycznych i oprogramowania, współpracującego z podmiotami z różnych sektorów rynku i gospodarki oraz zapewniającego obsługę

5. Procedure for the Selection and Evaluation of Candidates.

5.1. **Principles of the Candidate Selection Process**

5.1.1. Criteria for the Selection of Candidates

At every stage of the selection process for Candidates for the Management Board and the Supervisory Board, including during qualification procedures, predefined, neutrally worded, clear, unambiguous, objective, and substantive criteria are applied in a non-discriminatory manner. The selection of candidates should ensure that members of a given Governing Body of the Company possess diverse knowledge, skills, and experience that are appropriate for the functions they perform and the duties entrusted to them, and that complement one another within the entire composition of that body. This process is conducted in accordance with the requirements set forth in generally applicable laws, the Company's Articles of Association, the Bylaws of the General Meeting, the Bylaws of the Supervisory Board, and the Bylaws of the Management Board.

5.1.2. Detailed criteria for selecting candidates should be developed as:

a) gender-neutral criteria;

b) arising from the profile, scale, and strategic importance of the Company's operations as a major entity in the information technology and software sector, collaborating with entities from various market and economic sectors and providing services for processes of critical importance to the state and its citizens;

procesów o kluczowym znaczeniu dla państwa i obywateli;

c) wynikające z zakresu działalności Spółki jako spółki tworzącej międzynarodową Grupę Kapitałową,

d) wynikające z zakresów kompetencji i odpowiedzialności Zarządu i/lub Rady i Członków tych Organów.

5.1.3. Kryteria stosowane w procesie doboru Kandydatów mogą obejmować w szczególności:

a) spełnianie wymogów wynikających z przepisów prawa, Statutu Spółki lub regulacji wewnętrznych Spółki;

b) wykształcenie i kwalifikacje zawodowe;

c) doświadczenie zarządcze, nadzorcze, branżowe, technologiczne, regulacyjne, finansowe lub międzynarodowe;

d) doświadczenie w zarządzaniu dużymi organizacjami, grupami kapitałowymi, projektami albo zespołami;

e) wiedzę dotyczącą obszarów działalności Spółki, nowych technologii, transformacji cyfrowej, cyberbezpieczeństwa, finansów, audytu, zarządzania ryzykiem, compliance, ładu korporacyjnego, ESG lub innych obszarów istotnych dla Spółki;

f) kompetencje przywódcze, decyzyjne, komunikacyjne, negocjacyjne i zdolność pracy zespołowej;

g) reputację, uczciwość, niezależność osądu i przestrzeganie zasad etyki biznesu;

c) arising from the scope of the Company's operations as a company forming an international capital group;

d) arising from the scope of authority and responsibility of the Management Board and/or the Supervisory Board and the members of these Governing Bodies.

5.1.3. The criteria applied in the candidate selection process may include, in particular:

a) compliance with requirements arising from applicable law, the Company's Articles of Association, or the Company's internal regulations;

b) education and professional qualifications;

c) management, supervisory, industry, technological, regulatory, financial, or international experience;

d) experience in managing large organizations, corporate groups, projects, or teams;

e) knowledge of the Company's areas of operation, new technologies, digital transformation, cybersecurity, finance, auditing, risk management, compliance, corporate governance, ESG, or other areas relevant to the Company;

f) leadership, decision-making, communication, and negotiation skills, as well as the ability to work in a team;

g) reputation, integrity, independent judgment, and adherence to business ethics;

h) the absence of a conflict of interest or the ability to properly manage such a conflict;

h) brak konfliktu interesów albo możliwość właściwego zarządzania takim konfliktem;

i) spełnianie wymogów niezależności, jeżeli mają zastosowanie;

j) dyspozycyjność zapewniającą należyte wykonywanie obowiązków;

k) znajomość języków obcych i doświadczenie w działalności na rynkach zagranicznych;

l) zdolność do uzupełniania zbiorowego profilu kompetencyjnego danego organu;

m) aktualne potrzeby strategiczne, organizacyjne i biznesowe Spółki;

n) wyniki dotychczasowej pracy na rzecz Spółki lub jej grupy kapitałowej, jeżeli Kandydat pozostaje albo pozostawał z nimi związany;

o) inne neutralne, obiektywne i niedyskryminacyjne Kryteria uzasadnione charakterem stanowiska lub potrzebami Spółki.

5.1.4. Kryteria właściwe dla danego stanowiska określa się i dokumentuje przed rozpoczęciem procesu doboru, w sposób odpowiedni do trybu powoływania członków danego Organu.

5.1.5. Przygotowanie Kryteriów i dokumentacji procesu może zostać powierzone Koordynatorowi procesu. Działania Koordynatora procesu mają charakter organizacyjny i pomocniczy oraz nie naruszają kompetencji podmiotów uprawnionych do zgłaszania, oceny i powoływania Kandydatów.

i) compliance with independence requirements, if applicable;

j) availability to ensure the proper performance of duties;

k) knowledge of foreign languages and experience operating in foreign markets;

l) the ability to complement the collective competency profile of the relevant body;

m) the Company's current strategic, organizational, and business needs;

n) the results of the Candidate's previous work for the Company or its corporate group, if the Candidate is or has been affiliated with them;

o) other neutral, objective, and non-discriminatory criteria justified by the nature of the position or the Company's needs.

5.1.4. The criteria specific to a given position are defined and documented prior to the start of the selection process, in a manner appropriate to the procedure for appointing members of the relevant body.

5.1.5. The preparation of the criteria and documentation for the process may be entrusted to the Process Coordinator. The Process Coordinator's activities are of an organizational and supportive nature and do not infringe upon the authority of the entities authorized to nominate, evaluate, and appoint Candidates.

5.2. Ocena Kandydatów

5.2.1. Każdy Kandydat jest oceniany indywidualnie na podstawie Kryteriów ustalonych przed rozpoczęciem procesu doboru.

5.2.2. Jeżeli w procesie doboru uczestniczy więcej niż jeden Kandydat, po dokonaniu ocen indywidualnych przeprowadza się ocenę porównawczą Kwalifikacji wszystkich Kandydatów. Ocena porównawcza może mieć charakter opisowy, punktowy, opisowo-punktowy albo inny, jeżeli pozwala na przejrzyste i należyte porównanie Kandydatów.

5.2.3. Uzyskanie przez Kandydatów identycznego wyniku punktowego nie przesądza samo w sobie o równorzędności ich Kwalifikacji, a uzyskanie wyników różniących się nieznacznie nie wyklucza uznania Kwalifikacji za równorzędne. Rozstrzygająca jest całościowa ocena przydatności Kandydatów z perspektywy danego stanowiska w Organie.

5.2.4. W ramach oceny mogą być wykorzystywane w szczególności:

a) dokumenty i oświadczenia Kandydatów;

b) rozmowy z Kandydatami;

c) referencje;

d) informacje publicznie dostępne;

e) oceny wyników dotychczasowej pracy;

f) testy kompetencyjne i inne narzędzia oceny;

g) opinie doradców;

h) inne zgodne z prawem i adekwatne źródła informacji.

5.2. Evaluation of Candidates

5.2.1. Each Candidate is evaluated individually based on the Criteria established prior to the start of the selection process.

5.2.2. If more than one Candidate participates in the selection process, a comparative evaluation of the Qualifications of all Candidates is conducted after the individual evaluations have been completed. The comparative evaluation may be descriptive, based on a point system, a combination of descriptive and point-based criteria, or another method, provided it allows for a transparent and proper comparison of the Candidates.

5.2.3. The fact that Candidates receive identical scores does not in itself determine the equivalence of their qualifications, and the fact that their scores differ slightly does not preclude their qualifications from being considered equivalent. The decisive factor is a comprehensive assessment of the Candidates' suitability for the specific position within the Governing Body.

5.2.4. The following may be used in particular as part of the evaluation:

a) documents and statements submitted by the candidates;

b) interviews with candidates;

c) references;

d) publicly available information;

e) evaluations of past work performance;

f) competency tests and other assessment tools;

g) advisors' opinions;

5.2.5. Ocena przygotowana przez Koordynatora procesu lub doradcę ma charakter pomocniczy i nie jest wiążąca dla organu właściwego do dokonania wyboru.

5.2.6. Polityka nie ustanawia obowiązku przeprowadzenia publicznego konkursu ani minimalnej liczby Kandydatów niezbędnych do przeprowadzenia procesu doboru i oceny Kandydatów. Jeżeli w procesie doboru uczestniczy tylko jeden Kandydat, dokonuje się jego indywidualnej oceny na podstawie uprzednio określonych Kryteriów i profilu stanowiska. Proces może zostać zakończony wyborem tego Kandydata wyłącznie wówczas, jeśli jest to dopuszczalne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa; w przeciwnym razie proces rozszerza się o dodatkowych Kandydatów.

5.2.7. W zakresie przygotowania oceny Kandydatów Organ właściwy do powoływania członków danego Organu korzysta z pomocy organizacyjnej Koordynatora procesu lub doradcy.

5.3. Zasada pierwszeństwa Kandydata z płci niedostatecznie reprezentowanej.

5.3.1. W sytuacjach, w których w procesie doboru Kandydatów do Zarządu lub Rady dokonuje się wyboru między Kandydatami o równorzędnych Kwalifikacjach, pierwszeństwo przyznaje się Kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej.

5.3.2. Odstąpienie od zasady pierwszeństwa jest dopuszczalne wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, gdy za wyborem Kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne

h) other lawful and relevant sources of information.

5.2.5. An evaluation prepared by the process coordinator or an advisor is for informational purposes only and is not binding on the body responsible for making the selection.

5.2.6. This Policy does not establish an obligation to conduct a public competition or specify a minimum number of candidates required to carry out the candidate selection and evaluation process. If only one Candidate participates in the selection process, an individual evaluation of that Candidate is conducted based on the previously defined Criteria and the job profile. The process may be concluded with the selection of that Candidate only if permitted by applicable law; otherwise, the process is expanded to include additional Candidates.

5.2.7. In preparing the evaluation of Candidates, the Governing Body authorized to appoint members to a given body shall be assisted by the process Coordinator or an advisor.

5.3. Preference for Candidates from an Underrepresented Gender.

5.3.1. In situations where the selection process for Candidates for the Management Board or the Supervisory Board involves a choice between Candidates with equivalent qualifications, priority is given to the Candidate belonging to the underrepresented gender.

5.3.2. A deviation from the priority rule is permissible only in exceptional cases where other significant diversity principles set forth in law—based on objective, non-discriminatory criteria and taking into account the Candidate's specific

istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych Kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego i uwzględniających szczególną sytuację Kandydata.

5.3.3. Każde odstąpienie od zasady pierwszeństwa wymaga szczegółowego udokumentowania, w szczególności poprzez wskazanie:

a) zasady różnorodności stanowiącej podstawę odstąpienia;

b) przepisów prawa, z których zasada ta wynika;

c) obiektywnych okoliczności dotyczących szczególnej sytuacji Kandydata;

d) powodów, dla których okoliczności te uzasadniają odstąpienie;

e) oceny, że zastosowane Kryteria nie mają charakteru dyskryminacyjnego.

5.3.4. Jeżeli Kwalifikacje równorzędne posiada więcej niż jeden Kandydat należący do płci niedostatecznie reprezentowanej, właściwy organ zachowuje swobodę wyboru pomiędzy tymi Kandydatami na podstawie pozostałych obiektywnych Kryteriów i potrzeb Spółki.

5.3.5. Zasadę pierwszeństwa oraz pozostałe szczególne wymogi wynikające z art. 90ge–90gg Ustawy stosuje się w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów prawa, z uwzględnieniem wyłączenia przewidzianego w art. 90gh Ustawy w przypadku zapewnienia przez Spółkę właściwej reprezentacji płci.

circumstances—justify the selection of a Candidate of the opposite gender.

5.3.3. Any deviation from the priority rule must be thoroughly documented, in particular by specifying:

a) the diversity principle underlying the deviation;

b) the legal provisions from which this principle derives;

c) the objective circumstances relating to the Candidate's specific situation;

d) the reasons why these circumstances justify the deviation;

e) an assessment that the criteria applied are not discriminatory.

5.3.4. If more than one Candidate belonging to an underrepresented gender possesses equivalent Qualifications, the competent Governing Body retains the discretion to choose between these Candidates based on the remaining objective Criteria and the Company's needs.

5.3.5. The principle of priority and other specific requirements arising from Articles 90ge–90gg of the Act shall apply to the extent provided by applicable law, taking into account the exemption provided for in Article 90gh of the Act in the event that the Company ensures adequate gender representation.

6. Procedura rekomendowania Kandydatów.

6.1. **Zasady wskazywania Kandydatów do Organów.**

6.1.1. Zgłaszanie Kandydatów na członków Rady odbywa się przez podmioty uprawnione zgodnie z Kodeksem spółek handlowych, Statutem Spółki oraz Regulaminem Walnego Zgromadzenia. Polityka nie ogranicza praw akcjonariuszy ani kompetencji Walnego Zgromadzenia w zakresie zgłaszania kandydatów i powoływania członków Rady. Spółka zapewnia organizacyjne wsparcie procesu, w szczególności przez przekazanie informacji o Kryteriach oraz zebranie i udostępnienie dokumentacji Kandydatów, w zakresie dopuszczalnym przez prawo i regulacje korporacyjne Spółki.

6.1.2. Zgłaszanie Kandydatów na członków Zarządu odbywa się zgodnie ze Statutem Spółki i Regulaminem Rady, gdzie uprawnionymi do zgłaszania Kandydatów na Prezesa Zarządu są wyłącznie Członkowie Rady, a uprawnionym do zgłaszania Kandydatów na pozostałych członków Zarządu jest Prezes Zarządu, przy zachowaniu zasad określonych w niniejszej Polityce, wymogów formalnych, terminów i sposobu przedstawiania dokumentów Kandydatów oraz z poszanowaniem wyłącznej kompetencji Rady w zakresie powoływania Członków Zarządu.

6. Procedure for Recommending Candidates.

6.1. **Rules for Nominating Candidates to the Governing Bodies.**

6.1.1. Candidates for membership on the Supervisory Board are nominated by entities authorized in accordance with the Commercial Companies Code, the Company's Articles of Association, and the Bylaws of the General Meeting. This Policy does not limit the rights of shareholders or the authority of the General Meeting with respect to nominating candidates and appointing Supervisory Board members. The Company provides organizational support for the process, in particular by providing information on the Criteria and by collecting and making available the Candidates' documentation, to the extent permitted by law and the Company's corporate regulations.

6.1.2. The nomination of candidates for members of the Management Board is conducted in accordance with the Company's Articles of Association and the Bylaws of the Supervisory Board, under which only members of the Supervisory Board are authorized to nominate candidates for the position of the President of the Management Board, and the President of the Management Board is authorized to nominate candidates for the other members of the Management Board, subject to the rules set forth in this Policy, the formal requirements, deadlines, and procedures for submitting candidates' documents, and with due regard for the Supervisory Board's exclusive authority to appoint members of the Management Board.

6.2. **Wymogi formalne zgłoszenia Kandydatów do Organów.**

6.2.1. Zgłoszenie Kandydata powinno, w zakresie odpowiednim do danego stanowiska w Organie i etapu procesu doboru, obejmować w szczególności:

a) dane identyfikujące Kandydata;

b) życiorys zawodowy;

c) informacje dotyczące wykształcenia i doświadczenia zawodowego;

d) zgodę na kandydowanie lub udział w procesie doboru;

e) oświadczenie o braku przeszkód prawnych do pełnienia funkcji;

f) informacje dotyczące konfliktów interesów;

g) informacje dotyczące spełniania wymogów niezależności, jeżeli mają zastosowanie;

h) informacje dotyczące dyspozycyjności;

i) zgodę na przetwarzanie danych osobowych;

j) inne informacje lub dokumenty potwierdzające spełnienie Kwalifikacji oraz wymagane przez prawo, Statut Spółki, wewnętrzne regulacje korporacyjne Spółki.

6.2.2. Organ uprawniony do powołania członka Organu lub Koordynator procesu może zwrócić się o przedstawienie dodatkowych informacji, dokumentów, wyjaśnień, referencji albo oświadczeń.

6.2.3. Organ uprawniony do powołania członka Organu lub Koordynator procesu może korzystać z firm rekrutacyjnych,

6.2. **Formal Requirements for Nominating Candidates for Governing Bodies.**

6.2.1. A Candidate's nomination should, to the extent appropriate for the specific position on the Governing Body and the stage of the selection process, include, in particular:

a) the Candidate's identifying information;

b) a professional resume;

c) information regarding education and professional experience;

d) consent to stand for election or participate in the selection process;

e) a statement confirming that there are no legal impediments to holding the position;

f) information regarding conflicts of interest;

g) information regarding compliance with independence requirements, if applicable;

h) information regarding availability;

i) consent to the processing of personal data;

j) other information or documents confirming that the Qualifications are met and as required by law, the Company's Articles of Association, and the Company's internal corporate regulations.

6.2.2. The Governing Body authorized to appoint a member of the Governing Body or the Process Coordinator may request

zewnętrznych baz Kandydatów oraz innych zgodnych z prawem źródeł pozyskiwania Kandydatów. Podmiot wspierający proces oceny powinien stosować przekazane mu Kryteria i przekazać Spółce dokumentację umożliwiającą wykazanie prawidłowości procesu, w tym właściwego uzasadnienia.

6.3. **Rekomendowanie Kandydatów do Organów.**

6.3.1. Koordynator procesu przygotowuje dla organu uprawnionego do powołania członka danego Organu pisemne sprawozdanie z procesu zgłaszania i oceny Kandydatów. Sprawozdanie obejmuje w szczególności zastosowane Kryteria, opis przeprowadzonych czynności, wyniki indywidualnej i porównawczej oceny Kandydatów oraz jeżeli jest to zasadne, rekomendację wraz z uzasadnieniem. Sprawozdanie i rekomendacja mają charakter pomocniczy i nie naruszają ustawowych ani statutowych kompetencji właściwego organu.

6.3.2. Organ uprawniony do powołania Kandydata na członka Zarządu lub członka Rady może zarządzić uzupełnienie procesu doboru lub oceny Kandydatów, jeżeli uzna, że zrealizowane działania nie były zgodne z wymogami formalnymi lub niniejszą Polityką.

6.3.3. Powołanie Kandydata na członka Zarządu lub członka Rady przez uprawniony organ może być dokonane wyłącznie po należytym, zgodnym ze Statutem, regulacjami korporacyjnymi, oraz Ustawą i niniejszą Polityką, przeprowadzeniu ocen wszystkich zgłoszonych Kandydatów,

additional information, documents, explanations, references, or statements.

6.2.3. The Governing Body authorized to appoint a member of the Governing Body or the Process Coordinator may use recruitment firms, external candidate databases, and other lawful sources for sourcing candidates. The entity supporting the evaluation process should apply the Criteria provided to it and submit documentation to the Company demonstrating the correctness of the process, including proper justification.

6.3. **Recommending Candidates for the Governing Bodies.**

6.3.1. The Process Coordinator prepares a written report on the Candidate nomination and evaluation process for the Governing Body authorized to appoint a member to the relevant Governing Body. The report includes, in particular, the Criteria applied, a description of the activities carried out, the results of the individual and comparative evaluation of the Candidates, and, if warranted, a recommendation along with a justification. The report and recommendation are of an advisory nature and do not infringe upon the statutory or charter-based powers of the competent body.

6.3.2. The Governing Body authorized to appoint a Candidate as a member of the Management Board or the Supervisory Board may order that the selection or evaluation process for Candidates be supplemented if it determines that the actions taken did not comply with the formal requirements or this Policy.

6.3.3. The appointment of a Candidate as a member of the Management Board or the Supervisory Board by the authorized Governing Body may be made only after a proper

przy uwzględnieniu zasady pierwszeństwa opisanej w pkt. 5.3. oraz odpowiedniego udokumentowania podjętych decyzji.

evaluation of all nominated Candidates—conducted in accordance with the Articles of Association, corporate regulations, the Act, and this Policy—taking into account the priority rule described in Section 5.3 and ensuring that the decisions made are properly documented.

7. Prawo Kandydata do informacji.

7.1. W zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów prawa, na żądanie Kandydata uczestniczącego w procesie doboru, Spółka informuje go na piśmie albo w formie dokumentu elektronicznego o:

a) Kryteriach doboru zastosowanych w procesie doboru;

b) ocenie porównawczej Kandydatów;

c) uzasadnieniu oceny porównawczej;

d) powodach odstąpienia od wyboru Kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, jeżeli do takiego odstąpienia doszło;

e) Kwalifikacji Kandydata wybranego na dane stanowisko.

7.2. Odpowiedzi udziela się bez zbędnej zwłoki, na podstawie dokumentacji procesu doboru, w sposób rzetelny, zrozumiały i zgodny z zakresem obowiązku wynikającego z Ustawy.

7.3. Za koordynację przygotowania odpowiedzi odpowiada jednostka organizacyjna wskazana przez Zarząd albo właściwy organ. Treść odpowiedzi zatwierdza organ prowadzący proces doboru, przewodniczący tego organu albo inna osoba należycie upoważniona.

7.4. Informacje przekazuje się z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych, tajemnic prawnie chronionych i zasady minimalizacji danych, przy czym ograniczenia te nie mogą prowadzić do pominięcia informacji, których ujawnienia wymagają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa.

7. Candidate's Right to Information.

7.1. To the extent permitted by applicable law, upon request by a Candidate participating in the selection process, the Company shall inform the Candidate in writing or via an electronic document of:

a) the selection criteria applied in the selection process;

b) the comparative evaluation of Candidates;

c) the rationale for the comparative evaluation;

d) the reasons for not selecting a Candidate belonging to an underrepresented gender, if such a decision was made;

e) the qualifications of the candidate selected for the position.

7.2. The response shall be provided without undue delay, based on the selection process documentation, in a reliable and understandable manner, and in accordance with the scope of the obligation arising from the Act.

7.3. The organizational unit designated by the Management Board or the competent body is responsible for coordinating the preparation of the response. The content of the response is approved by the body conducting the selection process, the chairman of that body, or another duly authorized person.

7.4. Information shall be provided in compliance with the provisions on the protection of personal data, legally protected secrets, and the principle of data minimization; however, these restrictions shall not result in the omission of information whose disclosure is required by mandatory provisions of law.

7.5. Żądanie Kandydata, dokumentacja wykorzystana do przygotowania odpowiedzi oraz udzielona odpowiedź podlegają przechowywaniu wraz z dokumentacją procesu doboru.

7.6. Jeżeli ustawowe prawo Kandydata do informacji nie znajduje zastosowania, w szczególności z uwagi na spełnienie przez Spółkę wymogów właściwej reprezentacji płci, Spółka może przekazać Kandydatowi odpowiednie informacje dobrowolnie, z uwzględnieniem interesu Spółki, ochrony danych osobowych oraz poufności procesu.

7.5. The Candidate's request, the documentation used to prepare the response, and the response itself shall be retained along with the selection process documentation.

7.6. If the Candidate's statutory right to information does not apply—in particular because the Company has met the requirements for appropriate gender representation—the Company may voluntarily provide the Candidate with relevant information, taking into account the Company's interests, the protection of personal data, and the confidentiality of the process.

8. Programy rozwoju dla kobiet i mężczyzn

8.1. Spółka realizuje programy rozwoju kariery ukierunkowane na identyfikację, rozwój i przygotowanie kobiet i mężczyzn posiadających potencjał do pełnienia funkcji kierowniczych oraz funkcji w organach Spółki.

8.2. Programy te opierają się na obowiązujących w Spółce procesach zarządzania kompetencjami, oceny i rozwoju zawodowego oraz sukcesji i obejmują w szczególności:

a) okresową ocenę kompetencji i wyników pracy stanowiącą podstawę planowania dalszego rozwoju;

b) opracowywanie indywidualnych planów rozwoju kompetencji menedżerskich;

c) udział w działaniach rozwojowych, obejmujących szkolenia, mentoring, coaching, udział w projektach strategicznych oraz innych przedsięwzięciach rozwijających kompetencje przywódcze;

d) udział w działaniach rozwojowych z zakresu ładu korporacyjnego, finansów, zarządzania ryzykiem oraz innych obszarów istotnych z perspektywy funkcjonowania organów Spółki,

e) przygotowanie potencjalnych Kandydatów do objęcia funkcji kierowniczych oraz udziału w procesach sukcesji na kluczowych stanowiskach.

8.3. Programy rozwoju kariery są realizowane z poszanowaniem zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz z wykorzystaniem obiektywnych kryteriów opartych na

8. Development Programs for Women and Men

8.1. The Company implements career development programs aimed at identifying, developing, and preparing women and men with the potential to hold managerial positions and roles on the Company's governing bodies.

8.2. These programs are based on the Company's existing processes for competency management, performance evaluation, professional development, and succession planning, and include, in particular:

a) periodic assessments of competencies and work performance, which serve as the basis for planning further development;

b) individual plans for the development of managerial competencies;

c) participation in development activities, including training, mentoring, coaching, participation in strategic projects, and other initiatives designed to develop leadership competencies;

d) participation in development activities in the areas of corporate governance, finance, risk management, and other areas relevant to the functioning of the Company's governing bodies;

e) preparing potential candidates to assume managerial roles and participate in succession planning for key positions.

kompetencjach, doświadczeniu, wynikach pracy i potencjale rozwojowym. Przy planowaniu działań rozwojowych Spółka bierze jednak pod uwagę potrzebę budowania zróżnicowanej puli potencjalnych Kandydatów do pełnienia funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej.

8.3. Career development programs are implemented in accordance with the principle of equal treatment of women and men and using objective criteria based on competencies, experience, work performance, and development potential. When planning development activities, however, the Company takes into account the need to build a diverse pool of potential candidates for positions on the Management Board and the Supervisory Board.

9. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

9.1. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi wspiera budowanie zróżnicowanej puli osób posiadających kompetencje i potencjał do pełnienia funkcji kierowniczych oraz funkcji w Zarządzie. Spółka zapewnia kobietom i mężczyznom równy dostęp do rekrutacji, rozwoju, awansów, programów sukcesji i możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego.

9.2. Strategia wspiera równowagę płci przez zapewnianie równych szans i eliminowanie barier w rozwoju zawodowym, nie zastępując przy tym merytorycznej i indywidualnej oceny Kandydatów mechanizmem automatycznego doboru ze względu na płeć.

9.3. Działania te nie naruszają kompetencji podmiotów uprawnionych do zgłaszania i powoływania członków Organów. W odniesieniu do Rady działania Spółki służą budowaniu szerokiej puli potencjalnych Kandydatów i nie stanowią procesu sukcesji na stanowiska członków Rady.

9. Human Resources Management Strategy

9.1. The human resources management strategy supports the development of a diverse pool of individuals with the competencies and potential to hold managerial positions and roles on the Management Board. The Company ensures that women and men have equal access to recruitment, development, promotions, succession programs, and opportunities to gain professional experience.

9.2. The strategy promotes gender balance by ensuring equal opportunities and eliminating barriers to professional development, without replacing the substantive and individual evaluation of candidates with an automatic selection mechanism based on gender.

9.3. These measures do not infringe upon the authority of entities authorized to nominate and appoint members of the governing bodies. With regard to the Supervisory Board, the Company's actions are aimed at building a broad pool of potential candidates and do not constitute a succession process for the Supervisory Board member positions.

10. Sprawozdawczość i publikacja informacji

10.1. Polityka, informacja o regulacjach prawnych oraz informacja o sankcjach podlegają udostępnieniu na stronie internetowej Spółki.

10.2. Zarząd sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część Sprawozdania z działalności Spółki, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

10.3. Sprawozdanie obejmuje co najmniej: liczbę osób pełniących funkcje członków Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym, z podziałem na płeć i rodzaj zajmowanego stanowiska, opis działań podjętych w celu osiągnięcia lub utrzymania poziomów równowagi płci oraz – w razie nieosiągnięcia tych poziomów – wskazanie przyczyn oraz planowanych działań na kolejne okresy.

10.4. Niezwłocznie po sporządzeniu sprawozdania Spółka udostępnia je na swojej stronie internetowej.

10. Reporting and Publication of Information

10.1. The Policy, information on legal regulations, and information on sanctions are made available on the Company's website.

10.2. The Management Board prepares an annual report on the representation of each gender on the Governing Bodies and the measures taken to ensure gender balance. The report may constitute a separate section of the Report on the Company's Operations referred to in Article 49 section 1 of the Accounting Act of September 29, 1994.

10.3. The report shall include at least: the number of persons serving as members of the Management Board and the Supervisory Board during the reporting period, broken down by gender and type of position held, a description of the measures taken to achieve or maintain gender balance levels and—if these levels were not achieved—an indication of the reasons and planned actions for subsequent periods.

10.4. Immediately after preparing the report, the Company makes it available on its website.

11. Monitorowanie i przegląd Polityki

11.1. Zarząd odpowiada za organizacyjne zapewnienie wykonywania Polityki, bieżące monitorowanie udziału poszczególnych płci w Organach oraz przygotowanie wymaganej dokumentacji i sprawozdawczości.

11.2. Rada monitoruje realizację Polityki w ramach wykonywania swoich ustawowych i statutowych kompetencji nadzorczych.

11.3. Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz w roku oraz każdorazowo w przypadku istotnej zmiany przepisów prawa, Statutu, regulacji korporacyjnych lub struktury Organów.

11.4. Zmiany Polityki wymagają przyjęcia przez Walne Zgromadzenie, zgodnie z Ustawą.

11. Monitoring and Review of the Policy

11.1. The Management Board is responsible for ensuring, from an organizational standpoint, that the Policy is implemented, for ongoing monitoring of gender representation on the Governing Bodies, and for preparing the required documentation and reports.

11.2. The Supervisory Board monitors the implementation of the Policy as part of its statutory and bylaw-mandated supervisory responsibilities.

11.3. The Policy is reviewed at least once a year and whenever there is a material change in the law, the Articles of Association, corporate regulations, or the structure of the Governing Bodies.

11.4. Amendments to the Policy must be approved by the General Meeting, in accordance with the Act.