Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

TSS Europe B.V.
Atoomweg 50, Gebouw New Day,
3542 AB Utrecht
T 088 660 33 33
F 088 660 33 40

W www.totalspecificsolutions.nl
E info@totalspecificsolutions.nl

Reg.Nr. 68116551

Do Zarządu

Asseco Poland S.A.

ul. Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Polska

(dalej „Spółka")

TSS Europe B.V., działając jako akcjonariusz Spółki reprezentujący 19 207 886 akcji Spółki stanowiących łącznie 23,14% kapitału zakładowego Spółki, wnosi na podstawie postanowień art.400§1 i §2 kodeksu spółek handlowych o:

I. niezwłoczne zwołanie Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki;
II. umieszczenie w porządku obrad zwoływanego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki następujących punktów:
    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

Management Board of

Asseco Poland S.A.

Olchowa 14, 35-322 Rzeszów

Poland

(hereinafter referred to as the "Company")

TSS Europe B.V., acting as a shareholder of the Company representing 19 207 886 shares of the Company, constituting a total of 23.14% of the Company's share capital, hereby requests, pursuant to the provisions of Article 400, §1 and §2 of the Commercial Companies Code:

I. the immediate convening of an Extraordinary General Meeting of the Company;

II. the inclusion of the following items on the agenda of the Extraordinary General Meeting of the Company to be convened:

    1. Opening of the meeting and election of the Chair of the Extraordinary General Meeting.

    2. Confirmation that the Extraordinary General Meeting was properly convened and is competent to adopt resolutions.

    3. Election of the Ballot Counting Committee.

    4. Adoption of the agenda.

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

(„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 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.

5. Adoption of a resolution on the establishment of a one-off long-term incentive plan for the years 2027-2030 ("LTIP") for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and companies within the Asseco Group.

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 companies of the Asseco Group.

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

8. Closing of the meeting.

TSS Europe B.V. uważa, że w interesie wszystkich akcjonariuszy jest, aby członkowie kierownictwa Spółki i kluczowi pracownicy posiadali istotny udział własnościowy w Spółce. Posiadanie akcji zbliża interesy kadry zarządzającej do interesów akcjonariuszy i koncentruje uwagę kadry zarządzającej na długoterminowym wzroście wartości Spółki.

W związku z tym TSS Europe B.V. popiera szybkie wdrożenie wskazanych powyżej programów motywacyjnych, które umożliwią kadrze zarządzającej i kluczowym pracownikom zbudowanie takiego udziału w Spółce.

Ponadto, z uwagi na wymogi ustawowe (nowelizacja ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych. -art. 90gd, która weszła w życie 18 sierpnia 2026 roku), TSS Europe B.V. wskazuje na konieczność uchwalenia na najbliższym Walnym

TSS Europe B.V. believes that it is in the interest of all shareholders that the Company's management and key employees hold a meaningful ownership stake in the Company. Share ownership aligns the interests of management with those of shareholders and focuses management on the long-term growth in the Company's value. TSS Europe B.V. therefore supports the prompt implementation of the incentive programs referred to above, which will enable management and key employees to build such an ownership stake.

Furthermore, in view of statutory requirements (the amendment to the Act on Public Offerings and the Conditions for Introducing Financial Instruments to an Organized Trading System and on Public Companies. —Article 90gd, which entered into force on August 18, 2026), TSS Europe B.V. emphasizes the need to adopt, at the next General Meeting, the Gender Balance

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

Zgromadzeniu Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki.

W załączeniu przesyłamy:

1) Projekty uchwał objętych proponowanym porządkiem obrad;
2) Projekty załączników do proponowanych uchwał, w tym:
    a) główne warunki 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 (dalej „LTIP") stanowiące Załącznik nr 1 do uchwały objętej pkt 5 proponowanego porządku obrad;
    b) główne warunki rocznego programu motywacyjnego dla członków Zarządu Asseco Poland S.A. oraz kluczowych menedżerów Asseco Poland S.A. i spółek z Grupy Asseco („Asseco Bonus Scheme") stanowiące stanowiące Załącznik nr 1 do uchwały objętej pkt 6 proponowanego porządku obrad;
    c) tekst proponowanej Polityki równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Asseco Poland S.A. stanowiący Załącznik nr 1 do uchwały objętej pkt 7 proponowanego porządku obrad.

Dodatkowo dołączamy dokument opisujący porównanie głównych warunków i najważniejsze różnice między dwoma programami motywacyjnymi objętymi

Policy on the Company's Management Board and Supervisory Board.

Please find attached:

1. Draft resolutions included in the proposed agenda;
2. Draft attachments to the proposed resolutions, including:
    a. the main terms and conditions of the 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 companies of the Asseco Group (hereinafter "LTIP"), constituting Appendix No. 1 to the resolution under item 5 of the proposed agenda;
    b. the main terms and conditions of the annual incentive program for members of the Management Board of Asseco Poland S.A. and key managers of Asseco Poland S.A. and companies of the Asseco Group ("Asseco Bonus Scheme"), constituting Appendix 1 to the resolution covered by item 6 of the proposed agenda;
    c. the text of the proposed Gender Balance Policy for the Management Board and Supervisory Board of Asseco Poland S.A., constituting Appendix No. 1 to the resolution under item 7 of the proposed agenda.

Additionally, please find attached document presenting the main terms and key differences between the two incentive

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

uchwałami przewidzianymi w ramach pkt 5. i 6. proponowanego porządku obrad.

programmes covered by the resolutions proposed under items 5 and 6 of the draft agenda.

DocuSigned by:
01/25/2026
ACB36101DF9F428...

Signed by: TSS Europe B.V.

Represented by: TSS Management B.V. / Ramon Zanders

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

Przegląd – główne warunki i najważniejsze różnice między dwoma programami motywacyjnymi

Poniższa tabela podsumowuje główne warunki Asseco Bonus Scheme, czyli programu motywacyjnego opisanego w projekcie uchwały nr 5 NWZ wraz z załącznikiem do tej uchwały, oraz LTIP, czyli programu motywacyjnego opisanego w projekcie uchwały nr 4 NWZ wraz z załącznikiem do tej uchwały, a także najważniejsze różnice między tymi programami.

Cecha	Asseco Bonus Scheme	LTIP (Long Term Incentive Program)
Rodzaj programu	Coroczny program motywacyjny oparty na wypłacie gotówkowej i akcjach, zależny od wyników osiągniętych w danym roku oraz spełnienia kryterium lojalności.	Jednorazowy, wieloletni program motywacyjny oparty na akcjach, obejmujący lata 2027–2030. Każdy uczestnik otrzymuje warunkowe prawo do nieodpłatnego nabycia maksymalnej liczby Akcji określonej w umowie uczestnictwa w LTIP.
Uprawnieni	Członkowie Zarządu i kluczowi menedżerowie Asseco Poland S.A. oraz innych spółek Grupy Asseco, odpowiedzialni za określone jednostki biznesowe lub organizacyjne. Program nie obejmuje Adama Górala ani członków Rady Nadzorczej.	Członkowie Zarządu i kluczowi menedżerowie Asseco Poland S.A. oraz innych spółek Grupy Asseco, wskazani przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu. Program nie obejmuje Adama Górala ani członków Rady Nadzorczej.
Liczba uczestników	Brak określonej liczby uczestników.	Nie mniej niż 95 i nie więcej niż 149 uprawnionych osób.
Okres trwania	Stały i powtarzalny – każdy rok obrotowy stanowi odrębny „Okres Programu" (pierwszy: rok obrotowy 2027). Program jest kontynuowany w kolejnych latach.	Jednorazowy program realizowany w jednym, określonym okresie czteroletnim: lata obrotowe 2027–2030. Jest to program skumulowany i wieloletni, który nie

Overview — Main Terms and Key Differences of the Two Incentive Programs

The table below summarizes the main terms of the Asseco Bonus Scheme, being the incentive programme described in the draft Resolution No. 5 of the EGM and its annex, and the LTIP, being the incentive programme described in the draft Resolution No. 4 of the EGM and its annex, as well as the key differences between them.

Feature	Asseco Bonus Scheme	LTIP (Long Term Incentive Program)
Type of program	Annual, cash and share based incentive tied to yearly performance and loyalty criteria.	One-off, multi-year (2027–2030), share-based long-term incentive; each participant is granted a conditional right to acquire, free of charge, up to a maximum number of Shares set in their LTIP participation agreement.
Eligibility	Members of the Management Board and key managers of Asseco Poland S.A. and other Asseco Group companies responsible for designated business/organizational units. Excludes Adam Góral and Supervisory Board members.	Members of the Management Board and key managers of Asseco Poland S.A. and other Asseco Group companies, designated by the Supervisory Board at the MB President's request. Excludes Adam Góral and Supervisory Board members.
Number of participants	No fixed number.	No fewer than 95 and no more than 149 Eligible Persons.
Duration	Standing/recurring — each fiscal year is a separate "Program Period" (first: FY2027). Continues each subsequent year.	One-off, one-time program running over a single fixed four-year period FY2027–FY2030 (cumulative, multi-year); it does not recur after the Period ends.
Performance criteria	Economic Criterion: based on the level of ROIC (Return on Invested Capital) and ONRG (Organic Net Revenue Growth) or NRG (Net Revenue Growth) achieved by the business/organizational unit for which	Economic Criterion: achievement of cumulative EPS, calculated as the sum of the annual EPS for the years 2027–2030, at a level not lower than: (i) PLN 10.43 for year 2027;

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

		jest powtarzany po zakończeniu tego okresu.
Kryteria wynikowe	Kryterium ekonomiczne oparte na poziomie ROIC (Return on Invested Capital) oraz ONRG (Organic Net Revenue Growth) albo NRG (Net Revenue Growth), osiągniętym przez jednostkę biznesową lub organizacyjną, za którą odpowiada Uczestnik, obliczanym zgodnie z Regulaminem Asseco Bonus Scheme.	Kryterium Ekonomiczne: osiągnięcie skumulowanego EPS, obliczanego jako suma rocznych EPS za lata 2027–2030, na poziomie co najmniej: **(i)**10,43 PLN za rok 2027 r.,**;** **(ii)** 21,39 PLN **za lata 2027-**2028**;** **(iii)** 32,89 PLN **za lata 2027-** 2029**;** **(iv)** 44,97 PLN **za lata 2027 –** 2030**.** EPS jest ustalany na podstawie skorygowanego skonsolidowanego zysku netto Grupy Asseco przypadającego akcjonariuszom Spółki, podzielonego przez stałą liczbę 80 510 294 akcji.
Nabywanie uprawnień	Każdy miernik jest oceniany corocznie wyłącznie na podstawie wyników danego roku (bez kumulacji). Nie występuje mechanizm wyrównania między latami, a wysokość bonusu za dany rok zależy wyłącznie od poziomu realizacji w tym roku.	Liczba Akcji możliwa do nabycia w danym roku jest ustalana na podstawie proporcji osiągniętego Skumulowanego EPS do docelowego Skumulowanego EPS ustalonego dla ostatniego roku Okresu Trwania LTiP (2027-2030), pomnożonej przez maksymalną liczbę Akcji Uczestnika i pomniejszonej o Akcje nabyte w poprzednich latach. Łącznie Uczestnik nie może nabyć więcej niż 100% przyznanej maksymalnej liczby Akcji. Jeżeli cel końcowy zostanie osiągnięty wcześniej, wszystkie pozostałe Akcje mogą zostać nabyte w tym wcześniejszym roku.
Forma wypłaty bonusu /	Roczny bonusu jest częściowo wypłacany w gotówce, a częściowo w akcjach.	Program jest realizowany wyłącznie w akcjach, bez części gotówkowej. Akcje są przekazywane

	the Participant is responsible, calculated per the Asseco Bonus Scheme Bylaws.	(ii) PLN 21.39 for 2027–2028; (iii) PLN 32.89 for 2027–2029; (iv) PLN 44.97 for 2027–2030. EPS is determined on the basis of the adjusted consolidated net profit of the Asseco Group attributable to the Company's shareholders, divided by a fixed number of 80,510,294 shares.
Vesting	Each metric is measured annually on that year's results alone (non-cumulative); there is no cross-year catch-up, and the bonus for a given year reflects only that year's level of achievement.	The number of Shares that may be acquired in a given year is determined based on the ratio of the Cumulative EPS achieved to the target Cumulative EPS set for the final year of the LTIP Term (2027–2030), multiplied by the Participant's maximum number of Shares and reduced by the number of Shares acquired in previous years. In total, the Participant may not acquire more than 100% of the maximum number of Shares granted. If the final target is achieved earlier, all remaining Shares may be acquired in that earlier year and the Program is shortened accordingly.
Bonus delivery	The annual bonus is paid partly in cash and partly in shares.	Delivered in shares only (no cash component). Shares are transferred free of charge only to the extent the LTIP Criteria are met. Each participant's maximum number of Shares (no more than 8% of the pool) is fixed at grant by reference to the 3-month VWAP (Reference Price), without discount, and cannot later be increased.
Shares used	The programme uses the Company's treasury shares. First year: no more than 154,995 treasury shares (approx. 0.2% of share	No more than 1,245,005 Shares (approx. 1.5% of share capital), of which no more than 47% for Management Board members. Shares sourced from

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

przekazania Akcji		nieodpłatnie, bez ceny nabycia, wyłącznie w zakresie, w jakim spełnione zostaną Kryteria LTIP. Maksymalna liczba Akcji dla każdego Uczestnika (nie więcej niż 8% puli) jest ustalana w momencie przyznania na podstawie trzymiesięcznej średniej ceny ważonej wolumenem (Cena Referencyjna), bez dyskonta, i nie może zostać później zwiększona.
Wykorzystywane Akcje	Na program wykorzystywane są akcje własne Spółki. Pierwszy rok: nie więcej niż 154,995 akcji własnych (ok. 0.2% of share capital) akcji własnych Spółki.	Nie więcej niż 1 245 005 Akcji (około 1,5% kapitału zakładowego), z czego nie więcej niż 47% może być przeznaczone dla członków Zarządu. Akcje pochodzą z akcji własnych Spółki, z pierwszeństwem przed innymi programami motywacyjnymi.
Kryterium lojalności	Uczestnik pozostaje nieprzerwanie – od 1 stycznia do 31 grudnia danego Okresu Programu – w Zarządzie albo w stosunku pracy, stosunku zarządzania lub stosunku cywilnoprawnym.	Uczestnik pozostaje nieprzerwanie – od 1 stycznia do 31 grudnia każdego roku Okresu Trwania LTIP – w Zarządzie albo w stosunku pracy, stosunku zarządzania lub stosunku cywilnoprawnym. Akcje, których Uczestnik nie nabył, np. w przypadku „bad leaver" zgodnie z Regulaminem LTIP, mogą zostać przydzielone Uprawnionym Osobom wskazanym w Okresie Trwania LTIP.
Ograniczenie zbywania Akcji	Akcje są objęte czasowym ograniczeniem zbywania przez okres nie krótszy niż 1 rok od dnia ich nabycia. Ograniczenie zbywania przez okres 1 roku może dotyczyć maksymalnie 50% nabytych Akcji.	Akcje nabyte w ramach LTIP są objęte ograniczeniami zbywania w trzech równych transzach: 1/3 Akcji przez 24 miesięcy, 1/3 przez 36 miesięcy oraz 1/3 przez 48 miesięcy – przy czym wszystkie okresy liczy się od 1 stycznia 2027 r.

	capital), sourced from Company's treasury shares.	Company's treasury shares, with priority over other incentive programs.
Loyalty criterion	Participant remains continuously (Jan 1–Dec 31 of the Program Period) in the management board or an employment/managerial/civil-law relationship.	Participant remains continuously (Jan 1–Dec 31 of each year of the LTIP Period) in the management board or an employment/managerial/civil-law relationship. Shares not acquired (e.g. on a "bad leaver" event, per the LTIP Bylaws) may be allocated to Eligible Persons designated during the LTIP Period.
Transfer lock-up	Shares subject to a temporary transfer restriction of not less than 1 (one) year from acquisition; a 1-year restriction may apply to a maximum of 50% of the acquired Shares.	Shares acquired under the LTIP subject to transfer restrictions in three equal tranches: 1/3 subject to a 24-month restriction, 1/3 to a 36-month restriction, and 1/3 to a 48-month restriction — all periods counted from 1 January 2027 onwards.
Exclusivity	For participating Key Managers this is the sole annual bonus arrangement — non-cumulative with any other bonus/short-term incentive of the Company or Asseco Group. A qualifying participant may participate in the Asseco Bonus Scheme in addition to the LTIP.	A qualifying participant may participate in the LTIP in addition to the Asseco Bonus Scheme.

Docusign Envelope ID: DC325983-0138-8F7A-83CC-2A552A845247

Wyłączność	Dla uczestniczących w programie kluczowych menedżerów jest to jedyny system rocznego bonusu – nie łączy się z innymi bonusami ani krótkoterminowymi programami motywacyjnymi Spółki lub Grupy Asseco. Uprawniony uczestnik może uczestniczyć w Asseco Bonus Scheme równocześnie z LTIP.	Uprawniony uczestnik może uczestniczyć w LTIP równocześnie z Asseco Bonus Scheme.