

**Uchwała nr 1/2019  
Zgromadzenia Wspólników  
Spółki PGE Trading GmbH  
z siedzibą w Berlinie,  
które odbyło się w siedzibie  
Wspólnika Spółki w Warszawie w Polsce  
w dniu 1 lutego 2019 roku**

**w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu**

**§ 1**

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („Umowa”), z obowiązkiem świadczenia osobistego.

**§ 2**

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”).
2. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Zgromadzenie Wspólników, z zastrzeżeniem że Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu zostanie określono kwotowo w wysokości nieprzekraczającej wyrażonej w euro równowartości 8-krotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość. Przy czym przy wyrażone w złotych wartości przelicza się na euro według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski.
3. W przypadku Członka Zarządu, który jest jednocześnie zatrudniony w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. lub innych spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej, możliwe jest pełnienie funkcji bez pobierania wynagrodzenia. Członek Zarządu pełniący jednocześnie, za wynagrodzeniem, funkcję w organie innej spółki, która jest przedsiębiorcą zależnym od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej nie pobiera wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu. W przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji bez wynagrodzenia, z Członkiem Zarządu nie jest zawierana umowa o świadczenie usług zarządzania, o której mowa w § 1 niniejszej uchwały oraz nie mają zastosowania postanowienia §§ 3 – 6 niniejszej uchwały.

**Resolution no. 1/2019  
of the Extraordinary Shareholders Meeting  
of PGE Trading GmbH  
seated in Berlin in Germany,  
that has taken place at the seat of the Shareholder  
of the Company in Warsaw in Poland  
February 1, 2019**

**regarding the principles of shaping the remuneration  
of the Management Board Members**

**§ 1**

1. An agreement on the provision of management services is concluded with a Member of the Management Board for the time of performing its function (“Agreement”), with the obligation of personal performance.

**§ 2**

1. Total remuneration of a Member of the Management Board consists of a retainer, constituting a monthly basic remuneration (“Fixed Remuneration”) and variable remuneration component constituting additional remuneration for a fiscal year of the Company (“Variable Remuneration”).
2. The amount of monthly Fixed Remuneration of the Members of the Management Board will be specified in quota terms by the Shareholders’ Meeting with the reservation that the Fixed Remuneration of the Members of the Management Board will be determined by the amount not exceeding the equivalent of 8-times the basis of assessment referred to the Act of June 9, 2016, regarding the principles of shaping the remuneration of persons managing certain companies, taking into account the applicable, specific legal regulations shaping its amount. However, when expressed in zlotys, the values are converted into euros according to the average exchange rate announced by the National Bank of Poland.
3. In the case of a Member of the Management Board who is at the same time employed in PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. or other companies which are subsidiaries of PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. within the capital group, it is possible to perform the function without collecting remuneration. A Member of the Management Board performing at the same time, against remuneration, a function in a body of another company which is a subsidiary of PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. within the capital group, shall not collect remuneration on account of performing the function of a Member of the Management Board. In the case of performance of the function by a Member of the Management Board without remuneration, an agreement on the provision of management services referred to in § 1 to this resolution shall not be concluded with the Member

### § 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 40% Wynagrodzenia Stałego, należnego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
2. W przypadku Członka Zarządu, który jest jednocześnie zatrudniony w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. lub innych spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej, Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 10% Wynagrodzenia Stałego, należnego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
3. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:
  - a) Optymalizacja wydatków (kosztów, nakładów inwestycyjnych i/lub finansowych),
  - b) Realizacja projektów i programów modernizacyjnych, rozwojowych, efektywnościowych, restrukturyzacyjnych i/lub strategicznych,
  - c) Utrzymywanie / Realizacja istotnych wskaźników finansowych i/lub operacyjnych na wymaganym poziomie,
  - d) Wdrażanie rekomendacji z audytów/przeglądów/projektów.
4. Upoważnia się Organ Doradczy do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu że:
  - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników;
  - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego;
  - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym;
  - d) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Członków Zarządu,

and the provisions of §§ 3 – 6 to this resolution shall not apply.

### § 3

1. Variable Remuneration shall be dependent on the level of the implementation of the Management Objectives and may not exceed 40% of the Fixed Remuneration received in a fiscal year of the Company for which the Variable Remuneration is to be granted.
2. In the case of a Member of the Management Board who is at the same time employed in PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. or other companies which are subsidiaries of PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. within the capital group, Variable Remuneration shall be dependent on the level of the implementation of the Management Objectives and may not exceed 10% of the Fixed Remuneration received in a fiscal year of the Company for which the Variable Remuneration is to be granted.
3. A general catalogue of Management Objectives is hereby established, that is:
  - a) Optimization of expenses (costs, capital expenditures and/or financial expenses),
  - b) Implementation of modernization projects and programs, developmental, efficiency, restructuring and/or strategic,
  - c) Maintaining / Implementing significant financial and/or operational indicators at the required level,
  - d) Implementation of recommendations from audits / reviews / projects.
4. The Advisory Board is hereby authorised to elaborate the Management Objectives and specify the weight of those objectives as well as objective and measurable criteria of their implementation and appraisal (KPI) taking into account that:
  - a) a given Member of the Management Board is entitled to Variable Remuneration after approving the Management Board report on the Company activity and a financial report of the Company for the previous financial year, and acknowledgement of the fulfilment of duties by members by the Shareholders' Meeting;
  - b) payment of Variable Remuneration may be postponed in time for the maximum period of 36 months, depending on the fulfilment in a specified time of conditions in accordance with the set Management Objectives, then this part of the Variable Remuneration may be paid in whole or in part at the end of the settlement period;
  - c) Variable Remuneration is recalculated proportionately; the proportionality is dependent on the number of days of the provision of services by the Members of the Management Board in a given financial year;
  - d) the fulfilment of the conditions of Variable Remuneration of particular Members of the

*2019*

dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Organ Doradczy stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.

5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 miesiące.

#### § 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskaniu na powyższe czynności zgody Organu Doradczego oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach Grupy Kapitałowej
3. Upoważnia się Organ Doradczy do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

#### § 5

1. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
2. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 1, z maksymalnie 3 miesięcznym terminem wypowiedzenia.
3. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 1, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 - krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
4. Odprawa, o której mowa w ust. 3 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
  - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
  - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;

Management Board for whom Management Objectives were established for a given financial year and who performed the function in the financial year assessed, the Advisory Board states, specifying the amount due, based on financial reports and other documents verified by auditors, depending on the Management Objectives set.

5. The expiry of a mandate assessed with regard to the performance of Management Objectives shall not result in the loss of right to Variable Remuneration, pursuant to the conditions specified in section 1-4 above, provided, however, that the time of performance of the function in the financial year under assessment was longer than 3 months.

#### § 4

1. The Agreement includes an obligation of a Member of the Management Board to inform about an intention to perform a function in bodies of other commercial company, to purchase shares in such a company or obtaining an approval of the Advisory Board for the above activities, and may provide for the prohibition of the performance of a function in bodies of any other commercial company or introduce other restrictions concerning additional activity of a Member of the Management Board.
2. A Member of the Management Board may not collect a remuneration for the performance of a function in any body of other companies which are subsidiaries of PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. within the Capital Group.
3. The Advisory Board is hereby authorised to specify prohibitions and restrictions referred to section 1 and 2 above, reporting obligations from their performance and sanctions for ill-performance.

#### § 5

1. Each of the Parties has the right to terminate the Agreement with immediate effect in the case of a material breach of the provisions of the Agreement by the other Party.
2. The Company has the right to terminate the Agreement for reasons other than the ones specified in section 1, upon a maximum 3-month notice.
3. In the case of termination of the Agreement by the Company for reasons other than the ones specified in section 1, a Member of the Management Board may be granted with a severance pay in the maximum amount of 3- times of the fixed remuneration, provided that he has been performing his function for at least 12 months before the termination of the Agreement.
4. The severance pay referred to in section 3 shall not be granted to a Member of the Management Board in the case of:
  - a) termination or amendment of the Agreement as a result of a change of a function performed by the Manager within the Management Board;
  - b) termination or amendment of the Agreement as a result of an appointment of the Manager for the next term of office in the Management

c) objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;

d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

#### § 6

1. Z Członkiem Zarządu może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego będzie równa 0,5-krotności Wynagrodzenia Stałego.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu stosunku zatrudnienia Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. W umowie o zakazie konkurencji określa się co najmniej:
  - a) działalność konkurencyjną wobec Spółki,
  - b) wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji,
  - c) terminy zapłaty tego odszkodowania,
  - d) obowiązki informacyjne Członka Zarządu,
  - e) przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać,
6. Umowa może określać prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji w granicach prawnie przewidzianych lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

#### § 7

Traci moc Uchwała nr 1/2017 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 29 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu zmieniona następnie uchwałą z dnia 15 marca 2018 roku.

#### § 8

Uchwałą podjęto Jednogłośnie.

#### § 9

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Board;

c) taking a position of a Member of the Management Board in a company within the Capital Group of PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;

d) resignation from the position held.

#### § 6

1. A non-competition agreement may be concluded with a Member of the Management Board which shall be applicable after cessation of a function by a Member of the Management Board for a period of at least 6 months with the reservation that the amount of monthly compensation will be equal to the 0,5 times of Fixed Remuneration.
2. The conclusion of a non-competition agreement after the termination of the Agreement is inadmissible.
3. The period of non-competition may not exceed 6 months after the termination of employment relationship of a Member of the Management Board.
4. In the case of non-performance or ill-performance of a non-competition agreement by a Member of the Management Board, he will be obliged to pay a contractual penalty for the benefit of the Company, not lower than the amount of compensation for the entire non-competition period.
5. In the non-competition agreement at least the following should be specified:
  - a) competitive activity towards the Company,
  - b) the amount of compensation on account of compliance with the obligation of non-competition,
  - c) the compensation payment dates,
  - d) information obligations of a Member of the Management Board,
  - e) circumstances in which the non-competition ceases to be applicable,
6. The Agreement may specify the Company's right to withdraw from the non-competition agreement within the limits provided for by law or the right of the parties to terminate the non-competition agreement.

#### § 7

Resolution No. 1/2017 of the Extraordinary General Meeting dated June 29, 2017 regarding the principles of shaping the remuneration of the Management Board Members, as amended by the resolution of March 15, 2018 is to be repealed.

#### § 8

The resolution was adopted unanimously.

#### § 9

The resolution enters into force upon its adoption.

*Didianna Sadowska-Dyrlukiewicz*

*Didianna Sadowska-Dyrlukiewicz*

**Uchwała nr 2/2017**  
**Zgromadzenia Wspólników**  
**Spółki PGE Trading GmbH**  
**z siedzibą w Berlinie,**  
**które odbyło się w siedzibie**  
**Wspólnika Spółki**  
**w Warszawie w Polsce**  
**w dniu 29 czerwca 2017 roku**

**w sprawie ustalenia zasad kształtowania**  
**wynagrodzeń Członków Organu Doradczego.**

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwała, co  
następuje:

**§ 1**

1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich Członków Organu Doradczego, w wysokości 500 Euro miesięcznie.
2. Członkom Organu Doradczego przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Organu Doradczego nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Organu Doradczego na posiedzeniu decyduje Organ Doradczy w drodze uchwały.

**§ 2**

Uchwałę podjęto jednogłośnie.

**§ 3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Resolution no. 3/2017**  
**of the Extraordinary Shareholders Meeting**  
**of PGE Trading GmbH**  
**seated in Berlin in Germany,**  
**that has taken place at the seat of the Shareholder**  
**of the Company in Warsaw**  
**in Poland on June 29, 2017**

**on establishment of rules for determination of**  
**remuneration of Members of Advisory Board.**

The Extraordinary Shareholder Meeting resolves as  
follows:

**§ 1**

1. A monthly remuneration for all Members of the Advisory Board shall be settled at the amount of EUR 500 per month.
2. The Members of the Advisory Board are entitled to remuneration referred to in section 1, regardless of the number of meetings convened.
3. The Member of the Advisory Board shall not be entitled to remuneration for the month when the Member was not present at any of the correctly convened meetings, and the absence was not justified. Justification or lack of justification of an absence of a Member of the Advisory Board shall be decided by an Advisory Board by way of a resolution.

**§ 2**

The resolution was adopted unanimously

**§ 3**

The resolution enters into force upon its adoption.

*Didienc Sadowska Dyplawicz Didienc Sadowska Dyplawicz*