



ten square_games

Załącznik do uchwały numer 24 z dnia 26 maja 2022 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Ten Square Games S.A. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Ten Square Games S.A.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
OBOWIĄZUJĄCA W TEN SQUARE GAMES S.A.**

Data i miejsce przyjęcia dokumentu:

Wrocław, 26 maja 2022r.

Ostatnia aktualizacja

Wersja II przyjęta w dniu 26 maja 2022 r.

Liczba stron:

10

Wprowadzony:

Uchwałą nr 24 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 maja 2022r.

Obowiązuje od dnia:

26 maja 2022



Spis treści

Rozdział I - Wprowadzenie i zakres.....	3
Rozdział II – Definicje	3
Rozdział III – Cele Polityki Wynagrodzeń.....	3
Rozdział IV – Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu.....	4
Rozdział V – Struktura świadczeń dla Członków Zarządu	4
Rozdział VI – Zasady przyznawania świadczeń Członkom Zarządu Spółki	5
Rozdział VII – Programy motywacyjne w oparciu o akcje	7
Rozdział VIII - Podstawy pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej.....	7
Rozdział IX – Wynagrodzenie Rady Nadzorczej.....	7
Rozdział XII – Konflikt interesów związany z Polityką	9
Rozdział XIII – Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników	9
Rozdział XIV – Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń	9
Rozdział XV – Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki	10
Rozdział XVI – Postanowienia końcowe	10



Rozdział I - Wprowadzenie i zakres

1. Polityka określa zasady wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i została przyjęta na podstawie art. 90d Ustawy o ofercie.
2. Polityka stanowi w Spółce podstawowy dokument dotyczący zasad wynagradzania członków jej organów.

Rozdział II – Definicje

Określenia użyte w niniejszej Procedurze oznaczają:

- a) ARPU – average revenue per user;
- b) ARPPU – average revenue per paying user;
- c) Cele Zarządcze – kryteria przyznania wynagrodzenia zmiennego wskazane w Rozdziale VI pkt 7 Polityki;
- d) DAU – daily active users;
- e) Grupa Kapitałowa – należy przez to rozumieć grupę kapitałową Ten Square Games S.A.;
- f) Polityka Wynagrodzeń, Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej obowiązująca w Ten Square Games S.A.;
- g) PPK – pracownicze plany kapitałowe, które zostały wprowadzone w Spółce na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (t.j. Dz.U. 2020, poz. 1342) z późn. zm.;
- h) Rada Nadzorcza/Członek Rady Nadzorczej – rada nadzorcza Ten Square Games S.A./członek rady nadzorczej TSG;
- i) Spółka, TSG – Ten Square Games S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
- j) Spółka Zależna – podmiot zależny, o którym mowa w art. 4 pkt 15) Ustawy o ofercie;
- k) Ustawa o ofercie – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2019r. poz. 623 z późn. zm.);
- l) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy – zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Ten Square Games S.A.;
- m) Zarząd/Członek Zarządu – zarząd TSG/członek zarządu TSG.

Rozdział III – Cele Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka ma na celu:
 - a) przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki;
 - b) zapewnienie Członkom Zarządu spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji, umiejętności i poziomu doświadczenia zawodowego Członka Zarządu, przy uwzględnieniu wyników finansowych i niefinansowych Spółki przy przyznawaniu wynagrodzenia;
 - c) ograniczenie konfliktu interesów związanych z Polityką;
 - d) dostosowanie ryzyka podejmowanego przez członków organów Spółki do ryzyka inwestorów (akcjonariuszy Spółki) podejmowanego w związku z inwestowaniem w Spółkę.
2. Realizacja strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki następuje poprzez:
 - a) umożliwienie pozyskania do pełnienia funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki oraz jej bezpieczeństwo;
 - b) długotrwałe związanie Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki;
 - c) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
 - d) przypisanie wag do poszczególnych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
 - e) zbalansowanie kryteriów ilościowych i jakościowych;
 - f) weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości;
 - g) ustalenie proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym;
 - h) wynagradzanie Członków Zarządu również w formie instrumentów finansowych, co ma przyczynić się do długookresowego zaangażowania Członków Zarządu oraz nastawienia na budowanie długookresowej wartości Spółki.



Rozdział IV – Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony;
 - b) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Podstawa prawna stosunku zarządzania oraz szczegółowa treść umowy z Członkiem Zarządu określana jest na podstawie negocjacji Rady Nadzorczej z Członkiem Zarządu.
3. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów z Członkami Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
4. Rada może ustalić różne podstawy prawne stosunku zarządzania oraz różne szczegółowe treści umów dla poszczególnych Członków Zarządu.
5. Członek Zarządu może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz Spółki usługi inne niż wskazane w pkt 1 na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, określony (przy czym maksymalne okresy trwania tych umów wynikają z przepisów prawa pracy) lub czas nieokreślony lub umowy cywilnoprawnej lub innej umowy o podobnym charakterze zawartej na czas określony, nieokreślony lub na czas realizacji określonych zadań, pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się ani nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do pełnienia funkcji Członka Zarządu. W trakcie pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, podstawa prawna takiego stosunku oraz szczegółowa treść umowy (aneksów do umowy) oraz przyznanie/zmiana wynagrodzenia (innych świadczeń) z tego tytułu, określana jest przez Radę Nadzorczą na podstawie negocjacji z osobą pełniącą funkcję w Zarządzie Spółki.
6. Z Członkiem Zarządu może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji przewidująca obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej za wynagrodzeniem, na maksymalny okres 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego (stosunków prawnych) łączących Członka Zarządu ze Spółką.

Rozdział V – Struktura świadczeń dla Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki obejmuje:
 - a) wynagrodzenie stałe – miesięczne wynagrodzenie pieniężne z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami finansowymi lub niefinansowymi;
 - b) wynagrodzenie zmienne – wynagrodzenie, którego wypłata uzależniona jest od realizacji Celów Zarządczych, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat pieniężnych lub krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych.
2. Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, Członkom Zarządu mogą zostać przyznane w szczególności następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:
 - a) możliwość korzystania ze sprzętu, w tym m.in. samochodu służbowego, komputera, telefonu (abonament telefoniczny), gdzie korzystanie finansowane jest przez Spółkę oraz może odbywać się zarówno do celów służbowych jak i prywatnych;
 - b) możliwość korzystania z kart multisport, prywatnej opieki zdrowotnej, ubezpieczenia na życie i innych benefitów (w tym m.in. paczek okolicznościowych, nagród w konkursach pracowniczych, bonusów/nagród za podjęcie określonych działań lub czynności) obowiązujących powszechnie w Spółce i dostępnych dla wszystkich osób zatrudnionych w Spółce;
 - c) finansowanie dodatkowego ubezpieczenia, m.in. typu D&O;
 - d) pokrycie kosztów szkoleń, kursów, studiów, przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji bądź kompetencji wymaganych na zajmowanym stanowisku;
 - e) pokrycie kosztów podróży służbowych (koszty noclegu, transportu, diety), udziału w konferencjach, wydarzeniach branżowych oraz kosztów związanych z reprezentacją Spółki;
 - f) odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji;
 - g) odprawy pieniężne;
 - h) uprawnienie do uczestniczenia (na zasadach ogólnych) w PPK;
 - i) dodatek relokacyjny, przyznawany osobie obejmującej funkcję w Zarządzie Spółki po raz pierwszy, której celem jest a) rekompensata utraty prawa do części lub całości odroczonego zmiennego wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy, spowodowanego zakończeniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u tej osoby (dotyczy również pełnienia funkcji w organach innego podmiotu), niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia b) rekompensata kosztów związanych ze zmianą miejsca zamieszkania w związku z objęciem funkcji w Zarządzie Spółki;
 - j) nagroda (premia uznaniowa), której przyznanie i wysokość nie jest zależna od spełnienia Celów



- Zarządczych;
- k) inne świadczenia wynikające z prawa pracy (w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę) lub wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów powszechnie obowiązującego prawa.
3. Członkowie Zarządu będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki.
 4. Dopuszcza się możliwość wynagradzania Członków Zarządu Spółki w związku z pozostawaniem tych osób w stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnym ze Spółką lub stosunku prawnym o podobnym charakterze, na podstawie którego wykonywana jest na rzecz Spółki praca lub świadczone są usługi niezwiązane z realizacją funkcji zarządczych. Wynagrodzenie może składać się z części stałej, zmiennej oraz dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych (jak wskazano w pkt 2 powyżej).
 5. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie Spółki Zależnej.
 6. W wypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji, Członkowi Zarządu może być przyznane z tego tytułu świadczenie pieniężne.
 7. Upoważnia się Radę Nadzorczą do dokonania opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką, w zakresie niezbędnym do ich przyznania i wypłaty oraz w zakresie w jakim sprawy te nie zostały uregulowane w Polityce lub nie wynikają z zasad ogólnie obowiązujących w Spółce, pod warunkiem, że taki opis nie będzie sprzeczny z zasadami ustalonymi w Polityce. Upoważnienie dotyczy w szczególności określenia dla każdego z Członków Zarządu rodzaju, wysokości i sposobu wypłaty wynagrodzenia stałego, zmiennego oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych otrzymywanych przez Członka Zarządu od Spółki.

Rozdział VI – Zasady przyznawania świadczeń Członkom Zarządu Spółki

1. Rada Nadzorczą określa wynagradzanie Członka Zarządu w wyniku negocjacji z Członkiem Zarządu.
2. Wszelkie świadczenia na rzecz osób wchodzących w skład Zarządu Spółki są przyznawane przez Radę Nadzorczą na podstawie uchwały tego organu (poprzez wskazanie wprost w uchwale albo w treści umowy z Członkiem Zarządu stanowiącej załącznik do uchwały Rady Nadzorczej). Rada Nadzorczą może uchwalić regulamin wynagradzania Zarządu.
3. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki jest jedynie wynagrodzenie stałe.
4. Wynagrodzenie stałe ustalone jest kwotowo i wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom Spółki, chyba że zapłata wynagrodzenia następuje na podstawie faktury VAT wystawianej na koniec miesiąca kalendarzowego. W takim wypadku zapłata wynagrodzenia następuje w terminie wynikającym z faktury VAT.
5. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego dla Członka Zarządu, Rada Nadzorczą bierze pod uwagę:
 - a) kwalifikacje, umiejętności i poziom doświadczenia zawodowego;
 - b) funkcję w Zarządzie Spółki;
 - c) powierzony zakres zadań, w tym wielkość kierowanego obszaru lub podział odpowiedzialności, jeżeli zakres zadań lub obszary oraz odpowiedzialność została między Członków Zarządu rozdzielona;
 - d) poziom wynagrodzenia członków zarządu w spółkach prowadzących działalność zbliżoną lub podobną do działalności Spółki.
6. Wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji kryteriów lub działań (Celów Zarządczych) wyznaczonych przez Radę Nadzorczą na kwartał/kwartały, rok, dwa lub więcej lat obrotowych (maksymalnie na czas trwania kadencji), chyba że wynagrodzenie zmienne przyznane ma być za określone działanie, którego realizacja nie jest ograniczona czasowo. Rada Nadzorczą wyznacza Cele Zarządcze:
 - a) w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, które przyznane ma być za określony kwartał/kwartały – w takim wypadku Rada Nadzorczą wyznacza Cele Zarządcze najpóźniej do połowy okresu, za który ma zostać przyznane wynagrodzenie zmienne;
 - b) w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, które przyznane ma być za rok obrotowy – w takim wypadku Rada Nadzorczą wyznacza Cele Zarządcze do końca drugiego kwartału roku obrotowego, za który ma zostać przyznane wynagrodzenie zmienne;
 - c) w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, które dotyczy większej liczby lat obrotowych – w takim wypadku Rada Nadzorczą ustala Cele Zarządcze na wszystkie lata obrotowe do końca drugiego kwartału pierwszego roku obrotowego, za który ma zostać przyznane wynagrodzenie zmienne;
 - d) w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, które przyznane ma być za określone działanie - w takim wypadku Rada Nadzorczą wyznacza Cel Zarządczy przed podjęciem czynności mających na celu realizację działania;



- e) w sytuacji gdy powołanie Członka Zarządu następuje w trakcie roku obrotowego – w takim wypadku Rada Nadzorcza wyznacza Cele Zarządcze w ciągu jednego miesiąca od dnia objęcia funkcji w Zarządzie Spółki.
7. Wynagrodzenie zmienne, poprzez wskazanie Celów Zarządczych, ma się przyczyniać do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki. Wynagrodzenie zmienne może być m.in. uzależnione od:
- wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę i/lub Grupę Kapitałową i/lub obszar, którym zarządza dany Członek Zarządu m.in. takie jak: osiągnięcie określonego wskaźnika EBITDA, zysku netto na akcję, cash flow operacyjny, wzrost przychodu ze sprzedaży, kapitalizacji Spółki, realizacja określonych budżetów;
 - realizacji strategii Spółki i/lub Grupy Kapitałowej i/lub obszaru, którym zarządza dany Członek Zarządu, zgodnie z optymalnym z punktu widzenia kondycji Spółki harmonogramem i budżetem;
 - obniżenia kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
 - Wskaźników dotyczących kapitału ludzkiego m.in.: wskaźnik rotacji pracowników, poziom zaangażowania pracowników, osiągnięcie określonego wskaźnika dotyczącego zadowolenia pracowników;
 - wzrostu innowacyjności Spółki i/lub Grupy Kapitałowej i/lub obszaru którym zarządza dany Członek Zarządu poprzez realizację prac rozwojowych, w tym przede wszystkim związanych z produkcją gier;
 - osiągnięcia określonych wskaźników jakościowych dla głównych gier Spółki np. ARPU, ARPPU, DAU;
 - osiągnięcia celów związanych ze strategią ESG Spółki.
8. Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego Cel Zarządczy dotyczy lub w którym był realizowany (lub ostatni z lat obrotowych, których Cel Zarządczy dotyczy, w odniesieniu do Celów Zarządczych wyznaczonych na czas dłuższy niż rok) oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
9. Spełnienie warunków wynagrodzenia zmiennego poszczególnych Członków Zarządu Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty wewnętrzne Spółki, w tym pochodzące od działu HR, BI lub IT, w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych.
10. Mając na uwadze, iż stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego powinien być odpowiednio wyważony, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie zmienne (bez programów motywacyjnych opartych o akcje) danej osoby nie przekracza 10-krotności składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie stałe tej osoby, a z uwzględnieniem programów motywacyjnych opartych o akcje nie przekracza 20-krotności składników wynagrodzenia stanowiących wynagrodzenie stałe tej osoby.
11. Proporcja składników wynagrodzenia, o której mowa w ustępie powyżej jest obliczana poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników wynagrodzenia zmiennego należnego (tj. zgodnie z zasadą memoriałową), w tym z tytułu uczestnictwa w programie motywacyjnym, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników wynagrodzenia stałego należnego (zasada memoriałowa) w danym roku. Rada Nadzorcza przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny; w szczególności dotyczy to Świadczeń Dodatkowych. Do obliczania stosunku, o którym mowa w niniejszym ustępie nie wlicza się premii powitalnej.
12. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być jednorazowa lub rozłożona w czasie. Jeżeli wypłata jest jednorazowa, to następuje do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym miało miejsce Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, na którym zostały podjęte uchwały dotyczące spraw wskazanych w pkt 9 powyżej.
13. Wynagrodzenie (stałe i zmienne) jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni pełnienia funkcji przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym (okresie rozliczeniowym), chyba że wynagrodzenie zmienne przyznane zostało za określone działanie, którego realizacja nie była organiczna czasowo.
14. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych ustalonych na określony czas, nie powoduje utraty prawa do wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym (okresie rozliczeniowym) był równy lub dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
15. Upoważnia się Radę Nadzorczą do:
- uszczerłowień Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, co w szczególności obejmuje ustalenie szczegółowych Celów Zarządczych dla poszczególnych Członków Zarządu;
 - wprowadzenia okresów odroczonej wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;



16. Maksymalna wysokość odszkodowania jakie może zostać przyznane Członkowi Zarządu z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej stanowi iloczyn okresu trwania tego zakazu i średniej wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego wypłaconego tej osobie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie oraz z tytułu pozostawania ze Spółką w innym stosunku prawnym, w ostatnim roku obrotowym pełnienia funkcji w Zarządzie.
17. Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy łączącej Członka Zarządu ze Spółką wynosi maksymalnie dwunastokrotność miesięcznego wynagrodzenia stałego wypłaconego tej osobie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie oraz z tytułu pozostawania ze Spółką w innym stosunku prawnym.

Rozdział VII – Programy motywacyjne w oparciu o akcje

1. Członkowie Zarządu Spółki mogą być objęci programem premiowania opartym na kapitale Spółki, stanowiącym rodzaj wynagrodzenia zmiennego. Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym ustanawianym dla kluczowych osób w Spółce (w tym Członków Zarządu). Programy motywacyjne mogą być krótko- lub długoterminowe.
2. Programy motywacyjne ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy albo Radę Nadzorczą (z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa) w formie odrębnej uchwały i mają na celu zwiększenie wartości Spółki i jej grupy kapitałowej, umożliwienie kluczowym dla rozwoju grupy kapitałowej pracownikom i współpracownikom (w tym Członkom Zarządu oraz członkom zarządu podmiotów z grupy) partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości grupy kapitałowej oraz zapewnienia ich trwałego związania z grupą.
3. Wypłacenie wynagrodzenia w formie akcji może zostać uzależnione od pozostawania przez Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Kapitałowej lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy program.
4. Podstawowy program motywacyjny obejmujący wszystkie kluczowe osoby w Spółce i grupie, uchwalany jest na okres kilku lat obrotowych (maksymalnie 5 lat), przy czym akcje mogą zostać przyznane za każdy rok obrotowy trwania programu.
5. Akcje zbywane są na zasadach określonych we właściwych przepisach dotyczących obrotu instrumentami finansowymi z tym zastrzeżeniem, że program motywacyjny wprowadza okres ograniczenia zbywalności akcji (lock – up).
6. Realizacja programu motywacyjnego powinna być uzależniona od kryteriów finansowych lub niefinansowych. Rozdział VI pkt 7-10 stosuje się odpowiednio.
7. Szczegółowe zasady programu motywacyjnego określa regulamin programu, przyjmowany uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Rady Nadzorczej.
8. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania akcji, zasad zbywania akcji oraz wyjaśnienia w jaki sposób wynagrodzenie przyznawane Członkom Zarządu w formie akcji przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, stabilności Spółki oraz takiego zarządzania Spółką, które w długiej perspektywie zwiększa wartość przedsiębiorstwa, a tym samym wartość akcji Spółki

Rozdział VIII - Podstawy pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej

1. Każdy członek Rady Nadzorczej pełni swą funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej 3-letniej kadencji, która rozpoczyna się z dniem powołania.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
4. Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany uchwałą Walnego Zgromadzenia.
5. Ponadto mandat Członka Rady wygasa w innych przypadkach określonych w kodeksie spółek handlowych i Statucie Spółki.

Rozdział IX – Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest kwotowo przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalone jest adekwatnie do pełnionej funkcji i powierzonych poszczególnym osobom zadań (w tym pełnienie dodatkowych funkcji jak np. praca w komitetach Rady Nadzorczej) oraz przy uwzględnieniu skali działalności Spółki oraz jej sytuacji finansowej.
3. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie na zasadach i w wysokości określonej w Polityce niezależnie od zatrudnienia w Spółce lub w spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej na jakiegokolwiek



- podstawie (i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia) lub świadczenia na rzecz Spółki (spółek z Grupy) innych usług.
- Spółka w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej nie wprowadza podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
 - Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne za każdy miesiąc kalendarzowy pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej. W przypadku, gdy powołanie, odwołanie lub wygaśnięcie mandatu członka Rady Nadzorczej nastąpi w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia danej funkcji.
 - Wyłączną podstawę prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej są uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji lub w uchwale odrębnej.
 - Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej podlega wypłacie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń, niezależnie od jego obecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej.
 - Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki dodatkowe stałe wynagrodzenie z tytułu powołania do pracy w komitetach Rady Nadzorczej ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
 - Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, w przypadku rezygnacji lub odwołania takiego Członka Zarządu, otrzymuje dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne. Kwota takiego wynagrodzenia ustalana jest w uchwale Rady Nadzorczej i uzależniona jest od funkcji, jaką pełnić ma delegowany członek Rady Nadzorczej, zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz posiadanych kwalifikacji.
 - Wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom Spółki.
 - Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, a w szczególności kosztów przejazdu, noclegów i wyżywienia.

Rozdział X – Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

- Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą dobrowolnie uczestniczyć w PPK oraz przyjętymi w Spółce jednolicie zasadami dla wszystkich osób zatrudnionych w Spółce.
- W Spółce nie ustanowiono dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Rozdział XI – Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

- Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki stworzona została w standardowym dla Spółki procesie z udziałem radcy prawnego i właściwych Członków Zarządu odpowiedzialnych za zapewnienie zgodności w Spółce wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. W procesie decyzyjnym mającym na celu ustanowienie Polityki uwzględniono opinie przedstawicieli polskiego rynku kapitałowego na temat tego, jak powinny być wynagradzanie zarządy oraz rady nadzorcze niefinansowych spółek giełdowych. Dokonano analizy zasad wynagradzania i struktury wynagrodzeń organów korporacyjnych w spółkach (zarówno polskich jak i zagranicznych) działających w tej samej branży. W odniesieniu do Członków Zarządu uwzględniono motywacyjny charakter tego wynagrodzenia i podział na wynagrodzenie stałe i zmienne. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie.
- Za wdrożenie, aktualizację i zmianę Polityki odpowiedzialny jest Zarząd. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd nie rzadziej niż raz w roku, w szczególności pod kątem funkcjonowania Polityki zgodnie z jej celami oraz zgodności Polityki z polskimi przepisami, regulacjami europejskimi, a także praktykami rynkowymi oraz zaleceniami organów nadzoru. Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej dane konieczne do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach na zasadach i w terminie wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
- Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad Polityką i sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki.
- Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.



5. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
 - a) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń;
 - b) zmiany niniejszego pkt 5.

Rozdział XII – Konflikt interesów związany z Polityką

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką podjęto następujące środki:
 - a) dokonano podziału kompetencyjnego pomiędzy poszczególne organy Spółki (tj. pomiędzy Zarząd, Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) w zakresie zagadnień regulowanych Polityką wynagrodzeń (w tym związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądem Polityki, oceną jej wykonania oraz czasowego odstąpienia), uwzględniając przy tym obowiązujące przepisy prawa i Dobre Praktyki;
 - b) w odniesieniu do wynagrodzenia Członków Zarządu nie przewidziano żadnej formy wynagrodzenia, która mogłaby stanowić zachętę do faworyzowania własnych interesów Członków Zarządu przy jednoczesnym działaniu na szkodę Spółki lub do podejmowania nadmiernego ryzyka ze szkodą dla akcjonariuszy Spółki;
 - c) określono kryteria dotyczące ustalania wysokości wynagrodzenia stałego oraz oceny wyników mających wpływ na wysokość wynagrodzenia zmiennego przyznawanych Członkom Zarządu zbieżne z interesami Spółki i jej akcjonariuszy;
 - d) w odniesieniu do wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej zdecydowano o przyznaniu wyłącznie wynagrodzenia stałego.
2. W przypadku zidentyfikowania przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
3. Osoba, której dotyczy konflikt interesów powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad uchwałą, w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów.
4. W przypadku otrzymania zgłoszenia, Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

Rozdział XIII – Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

1. Spółka z uwagi na przedmiot swojej działalności (produkcja gier na urządzenia mobilne), opiera się w swojej podstawowej działalności na specjalistach z branży IT (programiści, graficy, game designerzy). Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Elastyczne podejście Spółki w zakresie podstaw zatrudnienia wynika z konieczności uwzględnienia preferencji kandydatów dotyczących m.in. form zatrudnienia. Selektywny rynek pracy (na którym nieustający popyt dotyczy specjalistów z branży IT) oraz chęć zatrudnienia i utrzymania najlepszych specjalistów, powoduje konieczność stosowania przez Spółkę atrakcyjnych form wynagradzania oraz dodatkowych zachęt dla pracowników. Mając to na uwadze, w Spółce, obok wynagrodzenia podstawowego, przewiduje się możliwość przyznania wynagrodzenia zmiennego oraz benefits dla pracowników takie jak karty sportowe czy prywatna opieka zdrowotna. W Spółce obowiązuje program motywacyjny, umożliwiający przyznanie pracownikom akcji Spółki.
2. Podobne, elastyczne podejście Spółka przyjęła w zakresie możliwych podstaw prawnych pełnienia funkcji w Zarządzie oraz struktury wynagradzania Członków tego organu. Spółce przyświecają podobne cele tj. zachęta i utrzymanie najlepszych specjalistów. Stosowny podział wynagrodzenia Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest uzależniona od osiągnięcia Celów Zarządczych, ma zachęcać Członków Zarządu do podejmowania działań, skutkujących osiągnięciem przez Spółkę oczekiwanych efektów ekonomicznych, ale także niefinansowych. Członkom Zarządu, podobnie jak innym osobom zatrudnionym w Spółce, mogą zostać przyznane akcje w ramach obowiązującego programu motywacyjnego.
3. Wysokość wynagrodzenia zarówno pracowników (współpracowników) Spółki jak i Członków Zarządu zależna jest od poziomu posiadanych kompetencji i poziomu zaangażowania.
4. Określenie zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej nastąpiło w oderwaniu od warunków pracy i płacy innych pracowników w Spółce. W odniesieniu do członków tego organu podjęto decyzję o przyznaniu wyłącznie wynagrodzenia stałego, niezwiązanego z wynikiem finansowym Spółki, w celu zagwarantowania stabilnego funkcjonowania Rady bez zbędnych ryzyk w sprawowaniu nadzoru nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu.

Rozdział XIV – Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń



1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.
2. Decyzję o takim odstąpieniu podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
3. Przesłankami czasowego odstąpienia są w szczególności sprawy związane z realizacją strategii Spółki lub Celów Zarządczych oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na wykonywanie wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie czasowego odstąpienia może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.
5. W uchwale o czasowym odstąpieniu Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - a) okres, na jaki zastosowano odstąpienie,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie,
 - c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.
6. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w pkt 5 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki, o których mowa w Rozdziale XI pkt 5 Polityki.

Rozdział XV – Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki

1. Pierwsza obowiązująca w Spółce polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej została przyjęta w drodze uchwały nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 20.05.2020 r. W dniu 26.05.2022 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 24 w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Wprowadzono następujące istotne zmiany w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej:
 - a) zmieniono punkt 2 Rozdziału V - poprzez zmianę katalogu dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
 - b) zmieniono punkt 6 Rozdziału VI - poprzez zmianę okresów na jakie mogą być ustalane Cele Zarządcze;
 - c) zmieniono punkt 7 Rozdziału VI – poprzez zmianę katalogu Celów Zarządczych;
 - d) zmieniono punkt 11 Rozdziału VI – poprzez zmianę proporcji między wynagrodzeniem stałym i zmiennym;
 - e) zmieniono zapisy Rozdziału VII - dotyczące programów motywacyjnych – poprzez m.in. uwzględnienie kompetencji Rady Nadzorczej do ustanawiania programów motywacyjnych (z zastrzeżeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa);
 - f) w rozdziale IX dodano możliwość przyznania Członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia z tytułu delegowania do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki;
 - g) dodatkowo wprowadzone zostały liczne zmiany uszczegóławiające dotychczasowe zapisy polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz zwiększające jej przejrzystość i czytelność.
3. Zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej zostały wprowadzone w rezultacie standardowego, corocznego przeglądu polityki, w trakcie którego stwierdzono potrzebę zmiany niektórych jej zapisów, po dwóch latach obowiązywania, tak by umożliwić jeszcze w większym stopniu realizację celów, o których mowa w pkt 1 Rozdziału III.

Rozdział XVI – Postanowienia końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.
2. W zakresie nieuregulowanym Polityką lub uchwałami Rady Nadzorczej stosuje się przepisy powszechnie obowiązującego prawa. W przypadku sprzeczności Polityki Wynagrodzeń z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, stosuje się te bezwzględnie obowiązujące przepisy w miejsce sprzecznych z nimi postanowień Polityki.