

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI TEN SQUARE GAMES S.A.
DOTYCZĄCA ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ

§ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza polityka różnorodności Ten Square Games S.A. (dalej jako „Polityka”) została opracowana na podstawie Zasady nr 2.1. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. w celu urzeczywistnienia kryterium różnorodności w odniesieniu do Zarządu oraz Rady Nadzorczej Ten Square Games S.A. z siedzibą we Wrocławiu (dalej jako „Spółka”).

2. Politykę adresuje się do organów statutowych Spółki oraz jej akcjonariuszy, w zakresie, w jakim mają wpływ na obsadę stanowisk w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej. W szczególności adresatem niniejszej Polityki są:

a) Walne Zgromadzenie Spółki, w zakresie w jakim ma ono wpływ na powoływanie członków Rady Nadzorczej Spółki;

b) poszczególni akcjonariusze, w zakresie w jakim są uprawnieni do zgłaszania kandydatur na członków Rady Nadzorczej lub są uprawnieni do powołania członków Rady Nadzorczej na podstawie Statutu (uprawnienia osobiste);

c) Rada Nadzorcza, w zakresie w jakim ma ona wpływ na powoływanie członków Zarządu Spółki.

3. Zasady powoływania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz skład tych organów określają w szczególności:

a) ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2024. 18);

b) Statut Spółki;

c) niniejsza Polityka.

§ 2 CELE I KRYTERIA RÓŻNORODNOŚCI

1. Poprzez różnorodność należy rozumieć, zgodnie z niniejszą Polityką, różnice pomiędzy osobami wchodzącymi w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej, wynikające w szczególności z płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego.

2. Decydującymi kryteriami przy wyborze kandydatów i powołaniu członków Zarządu lub Rady Nadzorczej są wysokie kwalifikacje merytoryczne i etyczne oraz przygotowanie tych osób do pełnienia funkcji w ramach organów Spółki. Jednocześnie, przy powołaniu członków Zarządu lub Rady Nadzorczej adresaci niniejszej Polityki dążą do:

a) zapewnienia różnorodności Zarządu w obszarze:

(i) płci, poprzez zapewnienie każdej z płci co najmniej 30% udziału w składzie Zarządu,

(ii) wykształcenia, poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i praktycznej, w szczególności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, działalności prowadzonej przez Spółkę (w tym produkcji, rozwoju, monetyzacji i marketingu gier mobilnych), ekonomii, finansów, przedsiębiorstw środowiska informatycznego, oraz znajomości przepisów obowiązującego prawa oraz regulacji, którymi Spółka podlega;

(iii) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem i kompetencjami adekwatnymi do powierzonych im funkcji i komplementarnymi w stosunku do doświadczenia i kompetencji innych członków Zarządu,

(iv) wieku, poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego oraz kompetencji społecznych;

b) do zapewnienia różnorodności Rady Nadzorczej w obszarze:

(i) płci, poprzez zapewnienie każdej z płci co najmniej 30% udziału w składzie Rady Nadzorczej,

(ii) wykształcenia, poprzez dobór kandydatów o szerokim spektrum wiedzy teoretycznej i praktycznej, w szczególności w zakresie nadzoru i finansów przedsiębiorstw, rachunkowości lub badań sprawozdań finansowych oraz znajomości przepisów obowiązującego prawa, a także branży, w której Spółka prowadzi działalność – z uwzględnieniem konieczności zapewnienia odpowiedniego składu wewnętrznych komitetów Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu;

(iii) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatów z doświadczeniem w pracy/prowadzonej działalności w przedsiębiorstwach o zróżnicowanym profilu działalności – z uwzględnieniem przydatności w zakresie branży w jakiej działa Spółka i konieczności zapewnienia odpowiedniego składu wewnętrznych komitetów Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu;

(iv) wieku, poprzez wybór osób o różnorodnym poziomie doświadczenia życiowego oraz kompetencji społecznych

- przy uwzględnieniu wymogów w zakresie niezależności członków Rady Nadzorczej.

§ 3 TERMIN I SPOSÓB MONITOROWANIA REALIZACJI CELÓW POLITYKI

1. Realizacja Polityki, w tym reprezentacji płci w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej, będzie monitorowana przez Radę Nadzorczą, na podstawie informacji i danych przygotowanych przez Zarząd, w szczególności przed powołaniem składu danego organu na kolejną kadencję oraz w przypadku zmian w składzie organu w trakcie trwania kadencji. Rada Nadzorcza przedstawia wnioski z procesu monitorowania realizacji polityki różnorodności Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu w przypadku zmian w składzie organu oraz przed powołaniem organu na kolejną kadencję.

2. W przypadku stwierdzenia braku realizacji różnorodności w odniesieniu do danego organu, adresaci niniejszej Polityki powinni podjąć działania celem zwiększenia jego różnorodności, w związku z wyborem członków tego organu na przyszłą (kolejną) kadencję.

Zwiększenie stopnia zróżnicowania w ramach Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki nie może być realizowane ze szkodą dla prawidłowego funkcjonowania organów Spółki.

§ 4 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka zostaje przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki w odniesieniu do Rady Nadzorczej oraz przez Radę Nadzorczą w odniesieniu do Zarządu. Polityka wchodzi w życie w terminie wskazanym w uchwale właściwego organu.

2. W sprawach nieuregulowanych Polityką, zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa, Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, stanowiących Załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. oraz regulacje wewnętrzne Spółki.

3. Proces oraz kryteria wyboru członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki nie mogą prowadzić do zagrożenia lub naruszenia praw osób podlegających ocenie, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, ani do dyskryminacji tych osób z jakiegokolwiek przyczyny. Wobec powyższego przyjmuje się, że postanowienia Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków organu nadzorującego oraz zarządzającego należy interpretować oraz stosować w praktyce:

(1) z uwzględnieniem zasady proporcjonalności;

(2) zapewniając, że proces oceny kwalifikacji będzie miał miejsce z poszanowaniem praw osób fizycznych podlegających ocenie wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności zapewniających ochronę danych osobowych oraz dóbr osobistych;

(3) w sposób, który będzie przeciwdziałał dyskryminacji tych osób z jakiegokolwiek przyczyny.