POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CI GAMES S.A.

I Postanowienia wstępne
§ 1

1. *Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie uchwały nr 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia CI Games S.A. z dnia 27 lipca 2020 r., stosownie do przepisów Ustawy o ofercie publicznej.*
2. *W Polityce określono zasady ustalania i wypłacania wynagrodzeń dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej CI Games S.A.*
3. *Polityka niniejsza oraz zasady w niej wyrażone są powiązane ze strategią CI Games S.A., jej celami krótkoterminowymi oraz długoterminowymi. Polityka uwzględnia także rozmiar działalności CI Games S.A., jej wewnętrzną strukturę organizacyjną, charakter, zakres oraz stopień złożoności prowadzonej działalności, a także rozwiązania eliminujące dyskryminację niezależnie od jej przyczyn.*
4. *Polityka została opracowana zgodnie z przepisami Ustawy o ofercie publicznej oraz wewnętrznymi regulacjami CI Games S.A., w tym zwłaszcza Statutem CI Games S.A., Regulaminem Rady Nadzorczej oraz Regulaminem Walnego Zgromadzenia.*
5. *Polityka podlega publikacji na stronie internetowej CI Games S.A., zgodnie z art. 90e ust. 5 Ustawy o ofercie publicznej. Razem z Polityką publikuje się uchwałę Walnego Zgromadzenia CI Games S.A. w sprawie polityki wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia oraz wynikami głosowania nad tą uchwałą.*
6. *Uchwała Walnego Zgromadzenia CI Games S.A. w sprawie Polityki (jej zmiany) podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki na podstawie przepisów Ustawy o ofercie publicznej, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów jest zastrzeżona do kompetencji Walnego Zgromadzenia.*

II Definicje
§2

Terminom użytym w niniejszej Polityce, pisanym wielką literą, nadaje się następuje znaczenie:
***CI Games S.A.**, **Spółka** – spółka CI Games S.A. z siedzibą w Warszawie, wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie pod numerem KRS 0000282076, NIP: 1181585759,*
***Grupa Kapitałowa CI Games** – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi CI Games S.A. jako spółka dominująca oraz spółki zależne CI Games S.A.,*
***Kodeks pracy** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.),*
***KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.),*
***Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej CI Games S.A.,*
***Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza CI Games S.A.,*
***Ustawa o ofercie publicznej** – 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 2019 r. poz. 623 ze zm.),*
***Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie CI Games S.A.,*
***Zarząd** – Zarząd CI Games S.A.*

III Cele Polityki
§ 3

1. Nadrzędnymi celami Polityki są:

a) przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki,

b) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej,

c) ograniczenie konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia w Spółce,

d) motywacja do osiągania możliwie najlepszych wyników w Spółce.

2. Polityka sprzyja realizacji celów określonych w ust. 1 dzięki:

a) zastosowaniu modelu wynagradzania motywującego do osiągania wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki,

b) zapewnieniu transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce.

IV Zakres regulacji
§ 4

Polityka reguluje w szczególności:

a) zakres osób objętych Polityką,

b) zasady określania wynagrodzenia, w tym w szczególności zasady określania, przypisywania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników finansowych Spółki, c) zakres kompetencji i zadań organów Spółki w zakresie ustanowienia, wdrożenia, realizacji i zmiany Polityki,

d) zasady nadzoru nad przestrzeganiem Polityki oraz przeprowadzania jej przeglądów.

V Osoby objęte Polityką
§ 5

Polityka ma zastosowanie do wszystkich członków Zarządu oraz do wszystkich członków Rady Nadzorczej.

VI Ogólne zasady Polityki
§ 6

Niniejsza Polityka realizowana jest na podstawie następujących zasad:

1) w stosunku do członków Zarządu:

a) umowy z członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny członek Rady Nadzorczej na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez Radę Nadzorczą w formie uchwały,

b) członkowie Zarządu w przypadku ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę podlegają właściwym regulacjom wynikającym z Kodeksu pracy,

c) przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględnić nakład pracy niezbędny do należytego wykonywania funkcji członka

Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty działające na rynku, w szczególności w tym samym sektorze / branży,

d) wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa Spółki oraz rozmiarom faktycznie prowadzonej przez Spółkę działalności i pozostaje w rozsądnej relacji (proporcji) do wyników ekonomicznych Spółki,

e) w celu optymalizacji jakości oraz wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest przy założeniu, że powinno przyczynić się do efektywnego i płynnego zarządzania Spółką. W związku z tym składa się ono głównie z elementów stałych, jednak może obejmować także składniki zmienne, jeżeli jest to uzasadnione interesem Spółki,

f) wysokość wynagrodzenia członków Zarządu, tj. w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Zarządu, jest ujawniana w rocznym raporcie okresowym publikowanym przez Spółkę zgodnie z właściwymi przepisami, w tym zgodnie z Ustawą o ofercie publicznej,

g) członek Zarządu, który został zawieszony w pełnieniu funkcji, w okresie zawieszenia nie ma prawa do wynagrodzenia z tego tytułu,

h) na dzień przyjęcia Polityki nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Zarządu określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego;

2) w stosunku do członków Rady Nadzorczej:

a) zgodnie z zakazem określonym w art. 387 KSH, członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę w rozumieniu Kodeksu pracy,

b) członkowie Rady Nadzorczej otrzymuję wynagrodzenie ustalone przez Walne Zgromadzenie,

c) wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani też nie powinno wpływać w znaczący sposób na wynik finansowy Spółki,

d) w celu zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania w pracę członków Rady Nadzorczej ich wynagrodzenie ustala się jako wynagrodzenie stałe,

e) wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, tj. w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Rady Nadzorczej, jest ujawniana w rocznym raporcie okresowym publikowanym przez Spółkę zgodnie z właściwymi przepisami, w tym zgodnie z Ustawą o ofercie publicznej,

f) na dzień przyjęcia Polityki nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego.

VII Zasady wynagradzania członków Zarządu Spółki

§ 7

1. *Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres pięcioletniej wspólnej kadencji. Z tytułu tego powołania przysługuje im stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe).*
2. *Członkowie Zarządu, poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1 powyżej, mogą pobierać od Spółki także wynagrodzenie z tytułu świadczenia, na podstawie odrębnych umów, usług doradczych, usług menedżerskich, usług polegających na opracowywaniu na potrzeby Spółki określonej dokumentacji, przenoszenia praw autorskich na Spółkę, innych określonych usług związanych z działalnością Spółki, a także świadczenia pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie wynikające ze stosownej umowy zawartej z członkiem Zarządu, którego wysokość nie może odbiegać od standardów rynkowych.*
3. *Umowy, o których mowa powyżej, zawierane są na czas nieokreślony lub na czas niezbędny do wykonania danej usługi, z okresem wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące lub krótszym, jeżeli jest to uzasadnione charakterem lub przedmiotem umowy. Umowy o pracę zawarte z członkiem Zarządu zawarte są na czas*

nieokreślony, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, chyba że co innego wynika z przepisów prawa powszechnego.

4. *Rada Nadzorcza ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień niniejszego paragrafu. Rada Nadzorcza, ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu, opiera się na następujących uszczegółowionych elementach Polityki:*
    a. *opis składników wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu; opis powinien określać składniki wynagrodzenia w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach wynagrodzenia zmiennego mają charakter pieniężny lub niepieniężny,*
    b. *jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego (elementów zmiennych wynagrodzenia); za kryteria takie uznaje się w szczególności realizację celów zarządczych. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający równoważenie zachęt osiągania indywidulanych wyników przez członków Zarządu z realizacją celów zarządczych oraz realizacją strategii Spółki lub Grupy Kapitałowej CI Games, ze szczególnym uwzględnieniem interesu Spółki lub Grupy Kapitałowej CI Games. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym opiera się na danych zawartych w sprawozdaniach finansowych. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich kryteriów,*
    c. *zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego (elementów zmiennych wynagrodzenia).*
5. *Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej oraz może składać się ze zmiennych składników. Stałe miesięczne wynagrodzenie członka Zarządu jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne może mieć postać premii, w szczególności premii rocznej, za realizację określonego zadania lub celu zarządczego. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników ekonomicznych Spółki.*
6. *Wynagrodzenie stale obejmuje: stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe) oraz świadczenia dodatkowe: ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Zarządzie, prawo do korzystania ze służbowego samochodu, prawo do korzystania z programu prywatnej opieki medycznej, prawo do korzystania z kart Multisport. Wynagrodzenie zmienne ma charakter uznaniowy i jest przyznawane oraz wypłacane w terminach określonych przez Radę Nadzorczą, w drodze uchwały. Wysokość wynagrodzenia zmiennego nie powinna przekraczać pięciokrotności wynagrodzenia stałego za dany rok.*
7. *Rada Nadzorcza jest upoważniona do określenia innych niż wskazane w ust. 6 powyżej świadczeń dodatkowych, z uwzględnieniem jednak zasad zawartych w Polityce.*
8. *Wynagrodzenia stałego członka Zarządu nie można obniżyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z zastrzeżeniem przypadków wynikających z przepisów prawa powszechnego.*
9. *Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu, w tym wynagrodzenie stałe, jego zmienne elementy oraz inne świadczenia przyznane członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, a także wynagrodzenie na podstawie umów, o których w ust. 2 powyżej, pozostają w rozsądnej relacji do wyników ekonomicznych Spółki, zgodnie z § 6 ust. 1 lit. d) powyżej, jak również do całokształtu kosztów Spółki podlegających corocznemu przeglądowi. Pozwala to na urzeczywistnienie celów, o których mowa w § 3 ust. 1 powyżej.*
10. *W Spółce nie istnieją okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia oraz nie istnieje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.*
11. *Wysokość całkowitego wynagrodzenia każdego z członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki.*
12. *Walne Zgromadzenie może podjąć uchwałę w sprawie wprowadzenia w Spółce programu motywacyjnego skierowanego (także) do członków Zarządu. Program taki może polegać na przyznaniu jego uczestnikom możliwości nabycia (objęcia) instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, w okresie i na zasadach wskazanych w uchwałach Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Program motywacyjny tego rodzaju powinien jednak przyczyniać się urzeczywistnienia celów, o których mowa § 3 ust. 1 powyżej.*

VIII Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki
§8

1. *Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres pięcioletniej wspólnej kadencji. Z tytułu tego powołania przysługuje im wynagrodzenie.*
2. *Walne Zgromadzenie, w drodze uchwały, ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień niniejszego paragrafu.*
3. *Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie uzależnione od udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej.*
4. *Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane, uzależnione od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej.*
5. *Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą pobierać od Spółki wynagrodzenia na podstawie innych tytułów niż pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej, o którym mowa w ust. 3 powyżej. Członkom Rady Nadzorczej może być jednak przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, na zasadach wynikających z uchwały Walnego Zgromadzenia lub uszczegółowionych przez Radę Nadzorczą, o ile jest to uzasadnione interesem Spółki.*
6. *Z zastrzeżeniem ust. 5 zd. 2 powyżej, wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, płatne z dołu.*
7. *Z zastrzeżeniem ust. 5 zd. 2 powyżej, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia.*
8. *Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej.*
9. *Z zastrzeżeniem ust. 5 zd. 2 powyżej, wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki.*
10. *Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki.*

IX Odstąpienie od stosowania Polityki
§ 9

1. *Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zapewnienia jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w stosunku do poszczególnych osób, o których mowa w § 5.*
2. *Decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.*
3. *Za przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją aktualnej strategii Spółki lub Grupy Kapitałowej CI Games oraz działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na zdolność Spółki lub Grupy Kapitałowej CI Games do wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych.*

4. Zarząd może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki. Wniosek powinien zawierać motywy uzasadniające zastosowanie odstąpienia. 5. Rada Nadzorcza, podejmując decyzję o zastosowaniu czasowego odstąpienia od stosowania Polityki, określa w uchwale między innymi:

a) termin (okres), na jaki ma nastąpić czasowe odstąpienie od stosowania Polityki, b) elementy Polityki, których czasowe odstąpienie od stosowania ma dotyczyć,

c) przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki. 6. Każdy przypadek odstąpienia od stosowania Polityki powinien być ujawniony w sprawozdaniu o wynagrodzeniach, o którym mowa w § 10 ust. 5 poniżej, wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 5 powyżej.

X Proces decyzyjny przeprowadzany w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

§ 10

1. Za przygotowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd, mając na uwadze cele określone w § 3 powyżej.

2. Polityka jest przyjmowana oraz zmieniana przez Walne Zgromadzenie, w formie uchwały. 3. Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór na Polityką. Dokonuje jej przeglądu co najmniej raz w roku, badając wysokość i strukturę wynagrodzeń a także działanie Polityki w kontekście jej celów sformułowanych w § 3 powyżej.

4. Realizacja Polityki podlega przeglądowi Zarządu co najmniej raz w roku. Z dokonanego przeglądu sporządzany jest pisemny raport.

5. Na podstawie raportu, o którym mowa w ust, 4 powyżej, Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie publicznej. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki, z zastrzeżeniem § 12 ust. 3 poniżej.

6. Rada Nadzorcza sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat tego sprawozdania oraz poddania sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

7. Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach wynikających z Ustawy o ofercie publicznej.

8. Uchwała Walnego Zgromadzenia wyrażająca opinię w przedmiocie sprawozdania o wynagrodzeniach ma charakter doradczy.

9. Obowiązkowe badanie sprawozdania o wynagrodzeniach przez biegłego rewidenta następuje w ramach badania rocznego sprawozdania finansowego Spółki. Zarząd zapewnia, aby zakres umowy dotyczący badania rocznego sprawozdania finansowego Spółki obejmował także ocenę przez biegłego rewidenta sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzonego na podstawie Polityki.

10. Z uwagi na skalę działalności Spółki oraz jej obecną strukturę organizacyjną nie tworzy się w komitetu do spraw wynagrodzeń. Przewidziane dla tego ciała zadania wykonuje Rada Nadzorcza.

11. Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników i współpracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej przez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce. W szczególności Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem danej funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki lub danej osoby objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

XI Środki podjęte w celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką lub zarządzania konfliktami interesów

§ 11

1. *Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych w Polityce służy podział kompetencyjny stosowany przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, przewidziany w art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem §§ 7–8 Polityki.*

2. *W przypadku uznania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego tego członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, w zakresie kwestii uregulowanych w Polityce, ma on obowiązek zgłosić tę okoliczność Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W przypadku uznania przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, że zachodzi konflikt interesów w zakresie kwestii uregulowanych w Polityce, ma on obowiązek zgłosić tę okoliczność Radzie Nadzorczej.*
3. *W przypadku otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki, aby wyeliminować lub uniemożliwić powstanie rozpoznanego konfliktu interesów w przyszłości.*

XII Postanowienia końcowe
§ 12

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Niniejsza Polityka jest pierwszym tego rodzaju dokumentem przyjętym w Spółce.
3. Pierwszy raport o wynagrodzeniach Zarząd ma obowiązek złożyć Radzie Nadzorczej za lata 20192020 i na jego podstawie Rada sporządzi pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w Ustawie o ofercie publicznej.
4. W sprawach nieuregulowanych w Polityce mają zastosowanie właściwe przepisy prawa powszechnego.