

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

CI GAMES SE

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

CI GAMES SE

Postanowienia wstępne

§ 1

1. *Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie uchwały nr 7/1/2023 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia CI Games S.A. z dnia 08 lutego 2023 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 SE.*
3. *Polityka niniejsza oraz zasady w niej wyrażone są powiązane ze strategią CI Games SE, jej celami krótkoterminowymi oraz długoterminowymi. Polityka uwzględnia także rozmiar działalności CI Games SE, 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 SE, a także innymi właściwymi przepisami prawa powszechnego.*
5. *Polityka podlega publikacji na stronie internetowej CI Games S.A., zgodnie z art. 90e ust. 5 Ustawy o ofercie publicznej.*
6. *Uchwała Walnego Zgromadzenia CI Games SE 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.*

Definicje

§2

Terminom użytym w niniejszej Polityce, pisany wielką literą, nadaje się następujące znaczenie:

CI Games SE, Spółka – spółka CI Games SE z siedzibą w Warszawie, NIP: 1181585759, REGON: 017186320,

Grupa Kapitałowa CI Games – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi CI Games SE jako spółka dominująca oraz spółki zależne CI Games SE,

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 SE,

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza CI Games SE,

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 2021 r. poz. 1983 ze zm.),

Ustawa o SE – ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 259 ze zm.),

Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie CI Games SE,

Zarząd – Zarząd CI Games SE,

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 osiągnięcia możliwie najlepszych wyników w Spółce.
2. Polityka sprzyja realizacji celów określonych w ust. 1 dzięki:
 - a) zastosowaniu modelu wynagradzania motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki,
 - b) zapewnieniu transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce.

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 okresowych przeglądów.*

Osoby objęte Polityką

§ 5

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

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 lub właściwym przepisom prawa pracy obowiązującym w innych niż polska jurysdykcjach,*
 - 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.*
- 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 otrzymują 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.*

Zasady wynagradzania członków Zarządu Spółki

§ 7

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres trzyletniej wspólnej kadencji. Z tytułu tego powołania przysługuje im stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe), chyba że ważne powody dotyczące poszczególnych członków Zarządu przemawiają za tym, aby odstąpić od przyznania im wynagrodzenia z tytułu powołania oraz aby przyznać wyłącznie wynagrodzenie na podstawie właściwej umowy ze Spółką.
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 lub innej podobnej regulacji prawa obcego. 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 bądź dłuższym, o ile jest to uzasadnione charakterem lub przedmiotem umowy, lub wynika z innych ważnych względów dotyczących członka Zarządu. 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 lub ważne względy przemawiają za przyjęciem w odniesieniu do danego członka Zarządu innych, szczególnych zasad wypowiedzenia umowy o pracę.
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 równowagę zachęt osiągnięcia indywidualnych 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 Spółki lub Grupy Kapitałowej CI Games. 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 stałe 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, każdorazowo 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, w tym odpraw po rozwiązaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego łączącego Spółkę z poszczególnymi członkami Zarządu, 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 właściwych 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 przyczynić się urzeczywistnienia celów, o których mowa § 3 ust. 1 powyżej.*

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki

§ 8

- 1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres trzyletniej wspólnej kadencji. Z tytułu tego powołania przysługuje im wynagrodzenie.*
- 2. Walne Zgromadzenie, każdorazowo 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. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości. W takim przypadku wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej, który został powołany do Rady Nadzorczej lub którego mandat wygasł w trakcie miesiąca kalendarzowego oblicza się za ten miesiąc proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej w danym miesiącu.*
- 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. 1 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.*

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.*

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.*
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.*

**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.

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 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 27 lipca 2020 r. W dniu 08 lutego 2023 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę Nr 7/1/2023 w sprawie zmiany dotychczasowej Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej CI Games S.A. przez jej uchylenie w całości oraz przez przyjęcie w jej miejsce „Polityki wynagrodzeń CI Games SE”, której treść uwzględnia nową formę prawną Spółki po Przekształceniu, a także zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określone w uchwale Nr 6/1/2023 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 08 lutego 2023 r.
2. Wprowadzono następujące istotne zmiany w stosunku do poprzednio obowiązującej „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej” Spółki:
 - (i) w zmienionym § 7 ust. 1 Polityki odstąpiono od zasady, że każdemu członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie z tytułu powołania, doprecyzowując, że w uzasadnionych przypadkach wynagrodzenie to może być zastąpione wynagrodzeniem umownym,
 - (ii) w zmienionym §7 ust. 7 Polityki upoważniono Radę Nadzorczą do określania odpraw członków Zarządu po rozwiązaniu stosunku pracy lub innego stosunku umownego łączącego Spółkę z poszczególnymi członkami Zarządu,
 - (iii) w zmienionym §8 odstąpiono od zasady że każdemu członkowi Rady Nadzorczej

- przysługuje wynagrodzenie uzależnione od udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej,*
- (iv) wprowadzono nieliczne zmiany uszczegóławiające dotychczasowe postanowienia Polityki w celu zwiększenia jej przejrzystości i czytelności.*
3. *Zmiany Polityki, o których mowa w ust. 2, zostały wprowadzone w celu dostosowania Polityki do nowej formy prawnej Spółki – spółki europejskiej (SE) w rozumieniu Ustawy o SE. Pozostałe zmiany Polityki wynikają z corocznego przeglądu Polityki, w ramach którego stwierdzono potrzebę zmiany niektórych jej postanowień, aby usprawnić realizację celów określonych w § 3 Polityki, z uwzględnieniem dotychczasowych odstępstw do stosowania pierwszej Polityki, które miały miejsce od dnia uchwalenia przez Walne Zgromadzenie Polityki w jej pierwotnym brzmieniu.*

Postanowienia końcowe

§ 13

1. *Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.*
2. *Niniejsza Polityka jest drugim tego rodzaju dokumentem przyjętym w Spółce.*
3. *W sprawach nieuregulowanych w Polityce mają zastosowanie właściwe przepisy prawa powszechnego.*