

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
CI GAMES SPÓŁKA EUROPEJSKA z siedzibą w Warszawie
za rok obrotowy 2022
sporządzone przez Radę Nadzorczą
w dniu 2 czerwca 2023 r.**

Spis treści

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Informacje ogólne	5
3.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z Art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	6
4.	Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą	7
5.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w podziale na składniki, o których mowa w Art. 90d ust. 3 pkt.1 Ustawy oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.	7
6.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	12
7.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.....	14
8.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	16
9.	Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie	17
10.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	20
11.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.....	21
12.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	22
13.	Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej	22
14.	Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń.....	22
15.	Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	23
16.	Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń.....	23
17.	Wnioski.....	24

1. WPROWADZENIE

- 1.1 Rada Nadzorcza spółki CI GAMES Spółka Europejska z siedzibą w Warszawie (ul. Rondo Ignacego Daszyńskiego 2B, 00-843 Warszawa), wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0001025884 (REGON 017186320, NIP 1181585759), kapitał zakładowy 1.829.430,15 zł – w pełni opłacony (dalej: **Spółka**), sporządza niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: **Sprawozdanie**) przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2022.
- 1.2 Zawarte w niniejszym Sprawozdaniu odwołania do Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu dotyczą stosownych organów Spółki.
- 1.3 Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z:
 - 1.3.1 przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2554) – (dalej: **Ustawa**),
 - 1.3.2 „Polityką wynagrodzeń CI GAMES” która została przyjęta uchwałą nr 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 lipca 2020 r., która obowiązywała w 2022 roku (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**),
 - 1.3.3 Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania oraz
 - 1.3.4 wskazówkami Komisji Europejskiej opublikowanymi na stronie internetowej: https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-remuneration-report-guidelines-implementing-shareholders-rights-directive_lt
- 1.4 Niniejsze Sprawozdanie w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera informacje o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy - w szczególności:
 - 1.4.1 wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 2 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 1.4.2 wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;

- 1.4.3 informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 1.4.4 informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - 1.4.5 wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 120);
 - 1.4.6 liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 1.4.7 informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 1.4.8 informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
- 1.5 Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków lub pominięte.
- 1.6 W Sprawozdaniu nie zamieszczono danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L z 2016 r. nr 119, str. 1, z późn. zm.).
- 1.7 Niniejsze Sprawozdanie zostanie zamieszczone na stronie internetowej Spółki, która udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym Walne Zgromadzenie podejmie uchwałę opiniującą Sprawozdanie [(ewentualnie na którym Walne Zgromadzenie przeprowadzi dyskusję nad Sprawozdaniem (zgodnie z art. 90g ust. 6-7 Ustawy)].
- 1.8 Niniejsze Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.
- 1.9 Wszystkie kwoty wskazane w Sprawozdaniu są kwotami brutto określonymi w złotych polskich. w przypadku świadczeń, które Spółka spełniła w walucie obcej, przeliczono je na złote polskie według średniego kursu NBP – opublikowanego na ostatni dzień roku, w którym doszło do spełnienia świadczenia.

- 1.10 Jako świadczenia otrzymane lub należne w roku 2022 przyjęto te świadczenia, które rzeczywiście wypłacono lub wydano w roku 2022, jak również świadczenia należne za rok 2022 oraz świadczenia, co do których w roku 2022 podjęto decyzję w sprawie wypłaty lub wydania, o ile w powołanym okresie spełniono wszystkie przesłanki do wypłaty lub wydania świadczenia (także w przypadku gdy zapłata lub wydania świadczenia nastąpiła później, nie później przy tym niż do dnia sporządzenia Sprawozdania).

2. INFORMACJE OGÓLNE

- 2.1 W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały nr 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 lipca 2020 r., Spółka w 2022 roku wypłacała wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
- 2.2 Na Spółce spoczywa obowiązek opracowania polityki wynagrodzeń w związku z tym, że Spółka posiada siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a jej akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
- 2.3 Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji.
- 2.4 Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Zarządu, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2022: pan Marek Tymiński (Prezes Zarządu), pani Monika Rumianek (Członek Zarządu; pełniąca obowiązki do 5 lipca 2022 r.), pan Ido Hochman (Członek Zarządu, pełniący obowiązki od 24 stycznia 2022 r. do 31 stycznia 2022 r.) oraz pan David Broderick (Członek Zarządu; pełniący obowiązki od 1 marca 2022 r.).
- 2.5 Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Rady Nadzorczej, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2022: pan Ryszard Bartkowiak (Przewodniczący Rady Nadzorczej), pan Marcin Garliński, pan Grzegorz Leszczyński (pełniący obowiązki do 5 września 2022 r.), pan Rafał Berliński, pan Adam Niewiński oraz Pan Jeremy Lewis (pełniący obowiązki od 5 września 2022 r.).
- 2.6 Polityka Wynagrodzeń uchwałą nr 7/1/2023 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 8 lutego 2023 r. została uchylona. Jednocześnie we wskazanej uchwale została przyjęta Polityka Wynagrodzeń CI Games SE, która stała się skuteczna z dniem rejestracji przekształcenia Spółki w spółkę europejską w dniu 17 marca 2023 r. Aktualna Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń została umieszczona na stronie internetowej Spółki. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

3. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F USTAWY, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA

3.1 Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Polityka Wynagrodzeń określa przesłanki i tryb takiego czasowego odstąpienia oraz elementy, od których można zastosować odstępowstwo

3.2 Spółka stosowała następujące czasowe odstępowstwa od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy:

3.2.1 odstępowstwo od § 6 ust 1 punkt b) Polityki Wynagrodzeń tj. *członkowie Zarządu w przypadku ich zatrudnienia na podstawie umowy o prace podlegają właściwym regulacjom wynikającym z Kodeksu pracy;*

3.2.2 odstępowstwo od § 7 ust 1 Polityki Wynagrodzeń tj. *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);*

3.2.3 odstępowstwo od § 7 ust 3 Polityki Wynagrodzeń tj. *Umowy, o których mowa powyżej, zawierana 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 prace zawarte z członkiem Zarządu zawarte na czas nieokreślony, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, chyba że co innego wynika z przepisów prawa powszechnego;*

na okres od 1 marca 2022 r. do 30 listopada 2022 r wobec pana David Broderick. Ponadto w 2022 r. nie zdecydowano o jakimkolwiek innym czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

3.3 Zdaniem Spółki odstąpienie od stosowania wobec Pana David Broderick zasad Polityki Wynagrodzeń było uzasadnione interesem Spółki i niezbędne do realizacji długotrwałych interesów Spółki i strategii przyjętej przez Zarząd. Za przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją aktualnej strategii Spółki lub spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej CI Games oraz działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na zdolność Spółki lub spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej CI Games do wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych. Zarząd może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Wniosek powinien zawierać motywy uzasadniające zastosowanie odstąpienia.

3.4 Rada Nadzorcza, podejmując decyzję o zastosowaniu czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, określiła w uchwale nr 2022/03/01/02 Rady Nadzorczej Spółki z dnia 1 marca 2022 r.: a) termin (okres), na jaki nastąpiło czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń, b) elementy Polityki Wynagrodzeń, których czasowe odstąpienie od stosowania ma dotyczyć, c) przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

3.5 Po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały nr 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 lipca 2020 r.:

3.5.1 doszło do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń, jak również

3.5.2 Rada Nadzorcza w okresie do dnia 31 grudnia 2022 r. podjęła decyzję co do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń jak opisano w punktach 3.2-3.4 powyżej.

4. USZCZEGÓLOWIENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ PRZEZ RADĘ NADZORCZĄ

4.1 Po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały nr 18/1/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 lipca 2020 r. - zgodnie z § 3 powołanej uchwały - Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń: a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, w tym premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu, b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, c) zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, w tym okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasad zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu lub Rady Nadzorczej. Powyższe upoważnienie pozostaje w zgodzie z postanowieniami art. 90d ust. 7 Ustawy.

4.2 Do dnia sporządzenia Sprawozdania, Rada Nadzorcza nie podjęła decyzji w zakresie uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń.

5. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT.1 USTAWY ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA.

5.1 Zgodnie art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy członkom Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być przyznane stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, który opis znajduje się w Polityce Wynagrodzeń.

- 5.2 Zgodnie z § 7 ust. 4 Polityki Wynagrodzeń - Rada Nadzorcza ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu, opiera się na następujących uszczegółowionych elementach Polityki Wynagrodzeń: 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); c) zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego (elementów zmiennych wynagrodzenia).
- 5.3 Przepisy szeroko rozumianego prawa handlowego odnoszą się w głównej mierze do tzw. stosunku organizacyjnego łączącego spółkę kapitałową oraz członka jej zarządu. Stosunek organizacyjny wynika z powołania określonej osoby na stanowisko członka zarządu. Stosunek organizacyjny trwa tak długo, jak długo dana osoba wchodzi w skład zarządu. Obok stosunku organizacyjnego spółkę oraz członka zarządu wiązać może również tzw. stosunek podstawowy, który opiera się na umowie łączącej spółkę oraz członka zarządu. Źródłem przychodów członka zarządu może być:
- 5.3.1 wyłącznie stosunek powołania do zarządu danej spółki (tj. bez dodatkowej umowy regulującej zasady wykonywania czynności przez członka zarządu), albo
 - 5.3.2 odrębna umowa, w tym umowa o pracę, umowa zlecenia albo umowa o świadczenie usług, np. kontrakt menedżerski, z zastrzeżeniem, że wybór formy prawnej, na podstawie której członek zarządu wykonuje swoje obowiązki, pozostawiony jest decyzji spółki i członka zarządu, ewentualnie
 - 5.3.3 stosunek powołania oraz dodatkowo odrębna umowa.
- 5.4 Zgodnie z § 7 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń - członkowie Zarządu pełnili funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres pięcioletniej wspólnej kadencji. z tytułu tego powołania przysługiwało im stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe).
- 5.5 Członkowie Zarządu, poza wynagrodzeniem, o którym mowa w pkt 5.4. powyżej, mogli 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 przysługiwało im wynagrodzenie wynikające ze stosownej umowy zawartej z członkiem Zarządu, którego wysokość nie mogła odbiegać od standardów rynkowych (§ 7 ust. 2 Polityki

Wynagrodzeń). 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.

- 5.6 Zgodnie z § 7 ust. 5-6 Polityki Wynagrodzeń – na wynagrodzenie członków Zarządu składa się z przede wszystkim część stała. Stałe miesięczne wynagrodzenie członka Zarządu jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie stałe obejmuje: stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe) oraz świadczenia dodatkowe (omówione w pkt. 5.17). Wynagrodzenia stałego członka Zarządu nie można obniżyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z zastrzeżeniem przypadków wynikających z przepisów prawa powszechnego.
- 5.7 Pan Marek Tymiąński (Prezes Zarządu) w roku obrotowym 2022:
- 5.7.1 pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu Spółki, które to wynagrodzenie obejmowało: składnik stały - stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe), oraz składnik zmienny - premię.
- 5.8 Pani Monika Rumianek (Członek Zarządu) w roku obrotowym 2022:
- 5.8.1 pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu Spółki, które to wynagrodzenie obejmowało: składnik stały - stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe), oraz składnik zmienny - premię);
- 5.8.2 w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Dyrektor ds. HR i Administracji, które to wynagrodzenie obejmowało wyłącznie składnik stały - stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe) - nie miała przyznanego składnika zmiennego – premii.
- 5.9 Pan Ido Hochman (Członek Zarządu) w roku obrotowym 2022:
- 5.9.1 nie pobierał wynagrodzenia z tytułu powołania do Zarządu Spółki.
- 5.10 Pan David Broderick (Członek Zarządu) w roku obrotowym 2022:
- 5.10.1 pobierał stosowne wynagrodzenie na podstawie odrębnej umowy, które to wynagrodzenie obejmowało: składnik stały - stałe miesięczne wynagrodzenie (ryczałtowe). Członek Zarządu nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii.
- 5.11 Wynagrodzenie w zakresie składników stałych wskazanych w pkt. 5.2-5.10 powyżej (z podziałem na wynagrodzenie należne z umowy o pracę lub umowy odrębnej oraz wynagrodzenie z powołania) dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.

- 5.12 Zgodnie z § 7 ust. 5-6 Polityki Wynagrodzeń - wynagrodzenie członków Zarządu – poza częścią stałą – może składać się ze zmiennych składników. 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. 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.
- 5.13 Wynagrodzenie w zakresie składników zmiennych wskazanych w pkt. 5.12 powyżej dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”.
- 5.14 Niezależnie od wynagrodzenia, członkom Zarządu przysługują przewidziane przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Spółki świadczenia związane z zatrudnieniem w Spółce, takie jak w szczególności: (a) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, (b) wynagrodzenie za czas urlopu, (c) nagroda jubileuszowa oraz (d) zasiłek chorobowy.
- 5.15 Świadczenia wskazane w pkt. 5.14 powyżej odnoszą się do wszelkich przyznanych lub należnych członkom Zarządu za dany rok obrotowy (w gotówce lub w innej formie) świadczeń szczególnych, takich jak przykładowo: odprawa emerytalna, czy wynagrodzenie związane z obowiązywaniem zakazu konkurencji. Podkreślenia wymaga, że przedmiotowe świadczenia mają zasadniczo charakter powszechny, tzn. nie są związane bezpośrednio z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, ale przysługują każdemu pracownikowi Spółki, stosownie do powszechnie obowiązujących przepisów prawa. z uwagi na powyższe część takich świadczeń (takich jak: wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy oraz wynagrodzenie za czas urlopu) jest już zawarta w składnikach stałych wynagrodzenia (przedstawionych w poniższych tabelach w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”). Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 5.14 dla każdego z członków Zarządu (w zakresie, w jakim nie są one ujęte w składnikach stałych wynagrodzenia) przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne”.
- 5.16 Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) przewidzianych dla osób zatrudnionych w Spółce, jak też do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych. w roku 2022, poza programem PPK, w Spółce nie występowały żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur. Wynagrodzenie w zakresie dodatkowych świadczeń wskazanych powyżej dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składniki emerytalne”. w odniesieniu do Pana Marka Tymińskiego zostało zawarte porozumienie w sprawie jednorazowej odprawy w przypadku odwołania lub rezygnacji z funkcji Prezesa Zarządu Spółki w wysokości 1.115.520 zł oraz aneks do umowy o pracę z CI Games Mediterranean Projects SL

w sprawie jednorazowej odprawy w przypadku odwołania lub rezygnacji w wysokości 300.000 euro . w odniesieniu do Pana Davida Broderick zostało zawarte porozumienie w sprawie jednorazowej odprawy w przypadku odwołania lub rezygnacji z funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki w wysokości 110.000 euro. Do dnia sporządzenia Sprawozdania jednorazowa odprawa nie została wypłacona w stosunku do żadnego ze wskazanych członków Zarządu.

- 5.17 Zgodnie z § 7 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od stałego miesięcznego wynagrodzenia (ryczałtowego), wynagrodzenie stale obejmuje także 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.
- 5.18 Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. w przypadku pana Marka Tymińskiego omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: ochrony ubezpieczeniowej w związku z pełnieniem funkcji w Zarządzie, w przypadku pani Moniki Rumianek omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: (a) ochrony ubezpieczeniowej w związku z pełnieniem funkcji w Zarządzie, (b) prawa do korzystania z programu prywatnej opieki medycznej oraz (c) prawa do korzystania z kart Multisport (wycenionych na podstawie wartości świadczenia), oraz w przypadku pana David Broderick omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: ochrony ubezpieczeniowej w związku z pełnieniem funkcji w Zarządzie.
- 5.19 Podkreślenia wymaga, że stanowiska pracy pana Marka Tymińskiego, pani Moniki Rumianek, pana David Broderick na podstawie przepisów kodeksu pracy zostały wyposażone w stosowny sprzęt (np. sprzęt komputerowy, telefon, samochód), które służą wyłącznie realizacji obowiązków służbowych, w związku z czym przedmiotowe koszty nie są bezpośrednio związane z pełnieniem funkcji w Zarządzie, jak również nie powinny być traktowane jako świadczenia na rzecz członków Zarządu, w szczególności z uwagi na wykluczenie możliwości korzystania z określonych składników majątkowych na cele prywatne.
- 5.20 Rada Nadzorcza jest upoważniona do określenia innych niż wskazane powyżej świadczeń dodatkowych, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce Wynagrodzeń.
- 5.21 Proporcja określona w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następnego wzoru:
- 5.21.1 Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;

5.21.2 Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

Wysokość całkowitego wynagrodzenie członków Zarządu Spółki w 2022 r.

Imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały		Wynagrodzenie - składnik zmienny	Wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	Wynagrodzenie – składniki emerytalne	Wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	Proporcja
	Umowa o pracę/umowa odrębna	Powołanie do zarządu						
Marek Tymiński / Prezes Zarządu	-	200.400	950.000	-	-	3.352	1.153.752	100% / 0%
Monika Rumianek / Członek Zarządu	192.855,98	30.000	37.850	36.328,96	4.225	5.173	306.432,94	100% / 0%
Ido Hochman / Członek Zarządu	0	-	-	-	-	-	0	100% / 0%
David Broderick / Członek Zarządu	887.410,82	-	-	-	-	3.352	890.762,82	100% / 0%

6. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT 1 USTAWY, ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA

- 6.1 Spółka nie zawiera umów z członkami Rady Nadzorczej (członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę w rozumieniu kodeksu pracy).
- 6.2 Członkowie Rady Nadzorczej pełnili funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres pięcioletniej wspólnej kadencji. z tytułu tego powołania przysługiwało im wynagrodzenie. Walne Zgromadzenie, w drodze uchwały, ustaliło zasady i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń.
- 6.3 Członkom Rady Nadzorczej przysługiwało wynagrodzenie uzależnione od udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej było zróżnicowane, uzależnione od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej było jednoskładnikowe, płatne z dołu.

- 6.4 Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 6.2-6.3 powyżej dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.
- 6.5 Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą pobierać od Spółki wynagrodzenia na podstawie innych tytułów niż pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej, o którym mowa 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. z uwzględnieniem powyższego zastrzeżenia, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.
- 6.6 Polityka Wynagrodzeń nie odnosi się wprost do możliwości przyznania członkom Rady Nadzorczej dodatkowych świadczeń, takich jak:
- 6.6.1 zwrot kosztów i wydatków poniesionych w związku z pełnieniem funkcji,
 - 6.6.2 korzystanie z wyposażenia, środków transportu i innego rodzaju infrastruktury, służącej realizacji obowiązków, takich jak w szczególności telefon, laptop, samochód, których koszty eksploatacji pokrywane będą przez Spółkę,
 - 6.6.3 korzystanie na koszt Spółki z ochrony ubezpieczeniowej od odpowiedzialności, związanej z pełnieniem funkcji,
 - 6.6.4 korzystanie na koszt Spółki z opieki medycznej.
- Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.
- 6.7 Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej.
- 6.8 W 2022 roku w Spółce nie występowały żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też umowy o świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego.
- 6.9 Proporcja określona w poniższej tabeli dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następującego wzoru:

6.9.1 Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;

6.9.2 Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dotyczące 2022 r.

Imię/ nazwisko członka Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie - składnik stały	Wynagrodzenie - składnik zmienny	Wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	Wynagrodzenie – składniki emerytalne	Wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	Proporcja
Ryszard Bartkowiak	36.000	-	-	-	-	36.000	100% - 0%
Marcin Garliński	27.000	-	-	-	-	27.000	100% - 0%
Grzegorz Leszczyński	24.000	-	-	-	-	24.000	100% - 0%
Rafał Berliński	27.000	-	-	-	-	27.000	100% - 0%
Jeremy Lewis	0	-	-	-	-	0	100% - 0%
Adam Niewiński	27.000	-	-	-	-	27.000	100% - 0%

Pan Grzegorz Leszczyński pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej do 5 września 2022 r.

Pan Jeremy Lewis pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 5 września 2022 r.

7. WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI

7.1 Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Ponadto celami Polityki Wynagrodzeń są: (a) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, (b) ograniczenie konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia w Spółce oraz (c) motywacja do osiągania możliwie najlepszych wyników w Spółce.

w związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń, Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń. Wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się ponadto do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów (wyników) oraz stabilności Spółki.

- 7.2 Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest z uwzględnieniem w szczególności: (a) aktualnej sytuacji finansowej i gospodarczej Spółki, a także potrzeb Spółki (b) kwalifikacji i doświadczenia członka Zarządu, w tym także okresu pełnienia funkcji kierowniczych w Spółce, (c) pełnionej funkcji oraz zakresu obowiązków, (d) aktualnych warunków rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń osób pełniących funkcje członków Zarządu w podmiotach działających na podobnych rynkach co Spółka, o podobnym do Spółki zakresie działalności. w konsekwencji powyższego, wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa Spółki oraz rozmiarom faktycznie prowadzonej przez Spółkę działalności i pozostaje w rozsądnej relacji (proporcji) do wyników ekonomicznych Spółki. Natomiast wysokość oraz sposób obliczania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej mogą być zróżnicowane, w szczególności wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowane, uzależnione od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.
- 7.3 Ponadto, zgodnie z § 6 Polityki Wynagrodzeń – 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. 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. Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu, w tym wynagrodzenie stałe, jego zmienne elementy oraz inne świadczenia przyznane członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, pozostają w rozsądnej relacji do wyników ekonomicznych Spółki, jak również do całokształtu kosztów Spółki podlegających corocznemu przeglądowi. Pozwala to na urzeczywistnienie celów ustanowienia Polityki Wynagrodzeń, w szczególności dzięki zastosowaniu modelu wynagradzania motywującego do osiągania wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki.
- 7.4 Natomiast wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej winna uwzględniać cel, jakim jest zagwarantowanie niezależności członków Rady Nadzorczej przy

wykonywaniu obowiązków. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani też nie powinno wpływać w znaczący sposób na wynik finansowy Spółki. w celu zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania w pracę członków Rady Nadzorczej ich wynagrodzenie ustala się jako wynagrodzenie stałe, a ponadto wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki. Realizacja powyższych wytycznych zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki. Pozwala to na urzeczywistnienie celów ustanowienia Polityki Wynagrodzeń, w szczególności zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce.

- 7.5 Opisana powyżej struktura przyznawania i wypłaty wynagrodzeń ma bezpośrednie przełożenie na motywację członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości i wyników Spółki. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o podstawowym znaczeniu dla Spółki, którzy dysponują kryteriami niezbędnymi do prawidłowego zarządzania oraz nadzorowania Spółki. w przypadku wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podkreślić należy, że stałe wynagrodzenie zapewnia suwerenność procesu kontroli, tj. niezależność od sytuacji finansowej Spółki (wynagrodzenie nie pozostaje w bezpośrednim związku z wynikami ekonomicznymi Spółki). Jednocześnie odpowiednia kontrola i nadzór na działalnością Spółki, realizowana przez członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zapewnia stabilność Spółki, co przekłada się na realizację długoterminowych celów (wyników) Spółki.

8. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW

- 8.1 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. 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.
- 8.2 Rada Nadzorcza, ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu, powinna realizować założenie, zgodnie z którym opis składników wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu 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. Ponadto w zakresie ustalenia kryteriów wyników, Rada Nadzorcza powinna stosować jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria – zarówno w zakresie wyników finansowych, jak 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. 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.

8.3 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia (chyba że członkom Rady Nadzorczej zostanie 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).

8.4 W związku z tym, że w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w zakresie składników zmiennych, jak również nie doszło do realizacji świadczeń w ramach programu motywacyjnego, Sprawozdanie nie zawiera innych (w tym uzupełniających) informacji na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

9. INFORMACJE O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM, W SPOSÓB UMOŻLIWIAJĄCY PORÓWNANIE

9.1 Opracowując Politykę Wynagrodzeń, brano pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej. Polityka Wynagrodzeń 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 Wynagrodzeń 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.

9.2 W poniższej tabeli przedstawiono informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie, tj.:

9.2.1 łączne wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej – w latach obrotowych 2017-2022;

9.2.2 wynik Spółki (wynik netto Spółki) - w latach obrotowych 2017-2022;

9.2.3 średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej - w latach obrotowych 2017-2022.

9.3 Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

9.4 Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje wskazane w poniższej tabeli dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków lub pominięte.

Rok obrotowy	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Imię /nazwisko						
Marek Tymiński	1.002.000	1.002.000	1.034.062	737.082,5	203.752	1.153.752
Monika Rumianek	25.000	60.000	193.144,97	274.654	289.006,86	306.432,94
Ido Hochman	-	-	-	-	-	249.812.52
David Broderick	-	-	-	-	-	890.762,82
Adam Pieniacki	33.000	-	-	-	-	-
Maciej Nowotny	187.000	374.000	-	-	-	-
Ryszard Bartkowiak	8.000	8.000	8.000	20.000	16.000	32.000

Marcin Garliński	-	-	6.000	15.000	12.000	24.000
Grzegorz Leszczyński	21.000	21.000	6.000	15.000	12.000	21.000
Rafał Berliński	-	-	-	12.000	12.000	24.000
Krzysztof Kaczmarczyk	-	-	-	6.000	6.000	-
Adam Niewiński	-	-	-	-	3.000	24.000
Tomasz Litwiniuk	15.000	15.000	6.000	3.000	-	-
Norbert Biedrzycki	21.000	21.000	6.000	9.000	-	-
Mariusz Sawoniewski	15.000	15.000	-	-	-	-
Dasza Gadomska	16.000	-	-	-	-	-
Jeremy Lewis	-	-	-	-	-	-
Suma wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej	1.343.000	1.516.000	1.259.206,97	1.091.736,5	553.758,86	2.725.760,28
Wynik netto Spółki (w tys. zł)	6.477	(21.508)	2.007	6.070	33.320	7.135
średnie wynagrodzenie	71.581	81.911	106.083	117.016	143.353	130 591

Uwagi:

Pan Adam Pieniacki pełnił obowiązki członka Zarządu do 2017 r.

Pani Monika Rumianek pełniła obowiązki członka Zarządu od 2017 r. do 5 lipca 2022 r.

Pan Ido Hochman pełnił obowiązki członka Zarządu 24 stycznia 2022 r. do 31 stycznia 2022 r.

Pan David Broderick pełni obowiązki Wiceprezesa Zarządu od 1 marca 2022 r.

Pan Maciej Nowotny pełnił obowiązki członka Zarządu w okresie 2017-2018 r.

Pan Rafał Berliński pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 2020 r.

Pan Krzysztof Kaczmarczyk pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej od 2020 r. do 6 grudnia 2021 r.

Pan Marcin Garliński pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 2018 r.

Pan Mariusz Sawoniewski pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej do 2018 r.

Pani Dasza Gadomska pełniła obowiązki członka Rady Nadzorczej do 2017 r.

Pan Ryszard Bartkowiak pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 2017 r.

Pan Tomasz Litwiniuk pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej do 2020 r.

Pan Norbert Biedrzycki pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej do 2020 r.

Pan Adam Niewiński pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 6 grudnia 2021 r.

Pan Jeremy Lewis pełni obowiązki członka Rady Nadzorczej od 5 września 2022 r.

Pan Grzegorz Leszczyński pełnił obowiązki członka Rady Nadzorczej do 5 września 2022 r.

10. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ W ROZUMIENIU USTAWY Z DNIA 29 WRZEŚNIA 1994 R. O RACHUNKOWOŚCI

W roku 2022, następujący Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej uzyskali od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 120 z późn. zm.), wynagrodzenia o których mowa w art. 90g ust. 2 pkt. 5 Ustawy:

- 10.1 Pani Monika Rumianek – wynagrodzenia w łącznej wysokości: 800 zł,
- 10.2 Pan Marek Tymiński – wynagrodzenia w łącznej wysokości: 253.333,12 euro, (równowartość w złotych – 1.186.544,70 zł),
- 10.3 Ido Hochman - wynagrodzenia w łącznej wysokości: 249.812,52 zł,
- 10.4 Pan Marcin Garliński – wynagrodzenia w łącznej wysokości: 800 zł,
- 10.5 Pan Rafał Berliński – wynagrodzenia w łącznej wysokości: 800 zł.

11. LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENĘ I DATĘ WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY

- 11.1 Zgodnie z postanowieniami § 7 ust. 12 Polityki Wynagrodzeń – 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 Polityki Wynagrodzeń.
- 11.2 Zgodnie z postanowieniami § 8 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń – Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą pobierać od Spółki wynagrodzenia na podstawie innych tytułów niż pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej. 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.
- 11.3 W roku 2022 nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Rady Nadzorczej żadnych instrumentów finansowych.
- 11.4 W roku 2021, uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 19/1/2021 w sprawie ustanowienia programu motywacyjnego skierowanego do kluczowych pracowników i współpracowników Grupy Kapitałowej CI Games, w tym Członków Zarządu CI Games S.A., wprowadzono w Spółce program motywacyjny, na podstawie którego zachodzi możliwość przyznania lub zaoferowania instrumentów finansowych członkom Zarządu.
- 11.5 Uchwałą nr 2022/03/01/5 z dnia 1 marca 2022 r. Rada Nadzorcza ustaliła, że członkowie Zarządu CI Games S.A. są uprawnieni do uczestniczenia w programie motywacyjnym i po spełnieniu warunków programu motywacyjnego będą uprawnieni do nieodpłatnego objęcia warrantów subskrypcyjnych serii C (Pani Monika Rumianek w liczbie 200.000 warrantów subskrypcyjnych serii C, Pan Marek Tymiński w liczbie 1.775.000 warrantów subskrypcyjnych serii C; Pan David Broderick w liczbie 900.000 warrantów subskrypcyjnych serii C).
- 11.6 Warranty subskrypcyjne serii C będą uprawniać do objęcia akcji serii J, pozbawiając dotychczasowych akcjonariuszy Spółki prawa do ich objęcia. Prawa z warrantów subskrypcyjnych serii C będą mogły być wykonane na każde żądanie ich posiadacza, nie później jednak niż do dnia 31 grudnia 2024 r.

12. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

- 12.1 Zgodnie z postanowieniami § 8 ust. 10 Polityki Wynagrodzeń - nie przewiduje się okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
- 12.2 Z uwagi na powyższe, jak również w związku z brakiem przyznania zmiennych składników wynagrodzenia, w roku 2022 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia określonych w Polityce Wynagrodzeń.

13. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE LUB NIEPIENIĘŻNE PRZYZNANE NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

- 13.1 Zgodnie z art. 90g ust. 5 Ustawy, w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. w informacjach tych nie podaje się: (i) podstawy przyznania takich świadczeń oraz (ii) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.
- 13.2 W roku 2022 Spółka nie przyznała świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, z których korzystać mogłyby osoby najbliższe członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

14. KONFLIKT INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

- 14.1 Wszystkie jednostki organizacyjne oraz osoby realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń. 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 Przewodniczącą Rady Nadzorczej, że zachodzi konflikt interesów w zakresie kwestii uregulowanych w Polityce, ma on obowiązek zgłosić tę okoliczność Radzie Nadzorczej. w przypadku otrzymania zawiadomienia, o którym mowa, Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki Wynagrodzeń, aby wyeliminować lub uniemożliwić powstanie rozpoznanego konfliktu interesów w przyszłości.
- 14.2 W roku 2022 Prezes Zarządu oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej nie otrzymali informacji o możliwości wystąpienia konfliktu interesów lub o wystąpieniu konfliktu interesów.

14.3 Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, przeprowadziła analizę ryzyka potencjalnego konfliktu interesów. w związku z brakiem wykrycia ryzyka zaistnienia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza nie podejmowała żadnych działań w powyższym zakresie, w tym działań zmierzających od rozwiązania tego konfliktu.

15. UWZGLĘDNIENIE UCHWAŁY LUB DYSKUSJI ODNOSZĄCYCH SIĘ DO POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

15.1 Zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy, walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. w przypadkach określonych w art. 90g ust. 7 Ustawy, zamiast powzięcia uchwały, walne zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach. Sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno zawierać wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, lub dyskusja, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy, odnoszące się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

15.2 W sprawozdaniu uwzględniono uchwałę, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, to jest uchwałę nr 17/1/2022 Walnego Zgromadzenia z dnia 5 lipca 2022 roku w sprawie wyrażenia opinii w przedmiocie sprawozdania Rady Nadzorczej CI Games S.A. o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej CI Games S.A. za rok obrotowy 2021. Walne Zgromadzenie, po rozpatrzeniu i zapoznaniu się z treścią raportu biegłego rewidenta, bez zastrzeżeń, pozytywnie zaopiniowało przyjęte przez Radę Nadzorczą Spółki sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok obrotowy 2021.

16. IDENTYFIKACJA KONIECZNOŚCI WPROWADZENIA ZMIAN DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ

16.1 Za przygotowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.

16.2 Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór na Polityką Wynagrodzeń. Dokonuje jej przeglądu co najmniej raz w roku, badając wysokość i strukturę wynagrodzeń a także działanie Polityki Wynagrodzeń w kontekście jej celów.

16.3 Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega przeglądowi Zarządu co najmniej raz w roku. Na podstawie informacji przekazanych przez Zarząd, Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach.

16.4 W ramach przygotowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, Spółka identyfikuje, czy istnieje konieczność wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń.

16.5 Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń (jej zmiany) podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata. w przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje

Rada Nadzorcza. w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów jest zastrzeżona do kompetencji Walnego Zgromadzenia.

- 16.6 Polityka Wynagrodzeń uchwałą nr 7/1/2023 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 8 lutego 2023 r. została uchylona. Jednocześnie we wskazanej uchwale została przyjęta nowa Polityka Wynagrodzeń CI Games SE, która stała się skuteczna z dniem rejestracji przekształcenia Spółki w spółkę europejską w dniu 17 marca 2023 r.

17. WNIOSKI

Przeprowadzona przez Radę Nadzorczą analiza wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2022 pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń prowadzi do wniosku, że:

- 17.1 Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej (niezależnie od jego formy) jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
- 17.2 Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji założonych celów, tj.: (a) realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, (b) zapewnienia spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, (c) ograniczenia konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia w Spółce oraz (d) motywacji do osiągnięcia możliwie najlepszych wyników w Spółce.
- 17.3 Polityka Wynagrodzeń sprzyja realizacji celów określonych powyżej dzięki: zastosowaniu modelu wynagradzania motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki, jak również zapewnieniu transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce.
- 17.4 Funkcjonująca Polityka Wynagrodzeń stanowi prawidłowo funkcjonujące narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- 17.5 Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń.

Sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą Uchwałą 2023/06/02/1 Rady Nadzorczej CI Games SE z dnia 2 czerwca 2023 r.