

Projekty uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Zarząd Spółki Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej **Spółka**) przekazuje treść projektów uchwał, które mają być przedmiotem obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki którego zwołanie planowane jest na 23 czerwca 2023 roku.

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia**

Działając na podstawie art. 409 § 1 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki dokonuje następującego wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia:

§ 1

Na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia wybiera się Panią / Pana

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały:

Uchwała ma charakter proceduralny. Wybór przewodniczącego Walnego Zgromadzenia wymagany jest przez Kodeks spółek handlowych.

W PRZYPADKU ZGŁOSZENIA WNIOSKU O POWOŁANIE KOMISJI SKRUTACYJNEJ:

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie uchylenia tajności głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej**

Działając na podstawie art. 420 § 3 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

Uchyła się tajność głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały:

Uchwała ma charakter proceduralny. Uchylenie tajności głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej

Projekty Uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A.

wymagany jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 23 czerwca 2023 roku w sprawie wyboru Komisji Skrutacyjnej

§ 1

Powołuje się w skład Komisji Skrutacyjnej następujące osoby:

- 1) Panią/Pana _____,
- 2) Panią/Pana _____.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektów uchwał:

Uchwała ma charakter proceduralny. Zgodnie z art. 420 § 3 Kodeksu spółek handlowych, Walne Zgromadzenie może powołać komisję skrutacyjną, której zadaniem jest liczenie głosów oddawanych przez akcjonariuszy w trakcie posiedzenia Walnego Zgromadzenia w celu zapewnienia prawidłowego przebiegu obrad Walnego Zgromadzenia.

UCHWAŁA NR ____/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 23 czerwca 2023 roku w sprawie przyjęcia porządku obrad

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia przyjąć następujący porządek obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia:

1. Otwarcie obrad Walnego Zgromadzenia.
2. Wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.
3. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do powzięcia uchwał.
4. Uchylenie tajności głosowania przy wyborze Komisji Skrutacyjnej, wybór Komisji Skrutacyjnej.
5. Przyjęcie porządku obrad Walnego Zgromadzenia.
6. Rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2022 roku.
7. Rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Games Operators S.A. za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku.
8. Rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Rady Nadzorczej Games Operators S.A. z działalności w 2022 roku.
9. Podjęcie uchwały w sprawie podziału zysku netto za rok obrotowy 2022 oraz ustalenia dnia dywidendy i terminu jej wypłaty.
10. Podjęcie uchwały w sprawie udzielenia absolutorium poszczególnym Członkom Zarządu Spółki z wykonania obowiązków w 2022 roku.

Projekty Uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A.

11. Podjęcie uchwał w sprawie udzielenia absolutorium poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej Spółki z wykonania obowiązków w 2022 roku.
12. Przeprowadzenie dyskusji w sprawie sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Games Operators S.A. za 2022 rok.
13. Podjęcie uchwały w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
14. Wolne wnioski.
15. Zamknięcie obrad.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały:

Uchwała ma charakter proceduralny. Porządek obrad przewidziany jest w ogłoszeniu o zwołaniu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2022 roku

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych i art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdza sprawozdanie finansowe Spółki za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku, obejmujące:

- a) sprawozdanie finansowe z całkowitych dochodów za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku wykazujące zysk netto i całkowite dochody ogółem w wysokości **3 341 tys. zł** (słownie: trzy miliony trzysta czterdzieści jeden tysięcy złotych),
- b) sprawozdanie z sytuacji finansowej sporządzone na dzień 31 grudnia 2022 roku, które po stronie aktywów i pasywów wykazuje kwotę w wysokości **22 839 tys. zł** (słownie: dwadzieścia dwa miliony osiemset trzydzieści dziewięć tysięcy złotych),
- c) sprawozdanie z przepływów pieniężnych za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku wykazujące zmniejszenie stanu środków pieniężnych o kwotę **4 871 zł** (słownie: cztery miliony osiemset siedemdziesiąt jeden tysięcy złotych),
- d) sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku wykazujące zwiększenie kapitału własnego o kwotę **963 tys. zł** (słownie: dziewięćset sześćdziesiąt trzy tysięcy złotych),
- e) informacje dodatkowe o przyjętych zasadach (polityce) rachunkowości oraz inne informacje objaśniające.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Uchwała wiąże się z zatwierdzeniem sprawozdań za poprzedni rok obrotowy.

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Games Operators S.A. za okres od 1 stycznia
2022 roku do 31 grudnia 2022 roku**

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdza sprawozdanie Zarządu z działalności Games Operators S.A. za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Uchwała wiąże się z zatwierdzeniem sprawozdań za poprzedni rok obrotowy.

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie zatwierdzenia sprawozdania Rady Nadzorczej Games Operators S.A. z działalności w 2022 roku**

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, po zapoznaniu się ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej Spółki z działalności Rady Nadzorczej w 2022 roku, zawierającym:

- 1) wyniki oceny sprawozdania finansowego Spółki i sprawozdania Zarządu z działalności Games Operators S.A. za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku,
- 2) wyniki oceny wniosku Zarządu Spółki w sprawie przeznaczenia zysku netto za 2022 rok,
- 3) ocenę sytuacji Spółki,
- 4) ocenę realizacji przez Zarząd Spółki obowiązków w zakresie udzielania informacji Radzie Nadzorczej,
- 5) ocenę sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd Spółki zażądanych przez Radę Nadzorczą informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień,
- 6) informację o łącznym wynagrodzeniu należnym od Spółki z tytułu wszystkich badań zleconych doradcom Rady Nadzorczej przez Radę Nadzorczą w trakcie 2022 roku

- postanawia zatwierdzić to sprawozdanie.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Uchwała wiąże się z zatwierdzeniem sprawozdań za poprzedni rok obrotowy.

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie podziału zysku netto za rok obrotowy 2022 oraz ustalenia dnia dywidendy i terminu jej wypłaty**

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 2 oraz art. 348 § 4 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 2 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

1. Walne Zgromadzenie Spółki postanawia dokonać podziału całości zysku netto za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2022 roku w kwocie 3 340 534,56 zł (słownie: trzy miliony trzysta czterdzieści tysięcy pięćset trzydzieści cztery złote i pięćdziesiąt sześć groszy) w ten sposób, że:
 - 1) na wypłatę dywidendy przeznacza się kwotę 3 299 556,00 zł (słownie: trzy miliony dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych), co daje kwotę 0,60 zł (słownie: sześćdziesiąt groszy) na jedną akcję,
 - 2) na kapitał zapasowy Spółki (pozycja zyski zatrzymane) przeznacza się kwotę 40 978,56 zł (słownie: czterdzieści tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt osiem złotych i pięćdziesiąt sześć groszy).
2. Walne Zgromadzenie Spółki ustala:
 - 1) dzień dywidendy na dzień 3 lipca 2023 roku,
 - 2) termin wypłaty dywidendy na dzień 14 lipca 2023 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały:

Kodeks spółek handlowych przewiduje głosowanie nad uchwałą w sprawie podziału zysku albo o pokryciu straty. Jednocześnie podjęcie uchwały w tym przedmiocie, jak również w przedmiocie ustalenia dnia dywidendy oraz terminu jej wypłaty stanowi wyłączną kompetencję Walnego Zgromadzenia.

Po dokonaniu analizy sytuacji finansowej Spółki, przyszłych inwestycji i zakładanych przychodów, Zarząd w swoim wniosku wskazał na zasadność wypłaty akcjonariuszom niespełna 99 % wartości zysku wypracowanego w 2022 roku, tj. najwyższą możliwą kwotę do równego podziału między akcjonariuszy z dokładnością do jednego grosza na całkowitą liczbę akcji w kapitale zakładowym Spółki. Podkreślił, że Spółka po wypłacie planowanej dywidendy będzie posiadać odpowiednie wolne środki. Proponowana przez Zarząd kwota zysku przeznaczonego do podziału wykracza poza maksymalny poziom procentowy zysku (tj. 90%), wskazany w prospekcie emisyjnym, niemniej jednak w ocenie Zarządu takie działanie jest zgodne z interesem Spółki i akcjonariuszy. Jednocześnie wypłata zysku na rekomendowanym poziomie nie wpłynie negatywnie na planowany wzrost przychodów i zysku netto Spółki w kolejnych latach. Zarząd w swoim wniosku wskazał, że jego założeniem jest wypłata akcjonariuszom dywidendy za rok obrotowy 2022 w najwyższej możliwej kwocie, która przy podziale na liczbę akcji będzie dawać kwotę w równych groszach.

Zarząd zawnioskował zatem, aby na dywidendę przeznaczono kwotę 3 299 556,00 zł (słownie: trzy miliony dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych), co daje kwotę 0,60 zł (słownie: sześćdziesiąt groszy) na jedną akcję, zaś pozostałą część zysku (w kwocie 40 978,56 zł (słownie: czterdzieści

Projekty Uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A.

tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt osiem złotych i pięćdziesiąt sześć groszy)) przeznaczyć na kapitał zapasowy Spółki (pozycja zyski zatrzymane).

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Bartłomiejowi Gajewskiemu z wykonania przez niego obowiązków
Prezesa Zarządu Spółki**

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Bartłomiejowi Gajewskiemu z wykonania obowiązków Prezesa Zarządu Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

**UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Jakubowi Ananiczowi z wykonania przez niego obowiązków Członka
Zarządu Spółki**

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Jakubowi Ananiczowi z wykonania obowiązków Członka Zarządu Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Martynie Jagodzińskiej z wykonania przez nią obowiązków
Przewodniczącej Rady Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Pani Martynie Jagodzińskiej z wykonania obowiązków Przewodniczącej Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Jakubowi Rafałowi z wykonania przez niego obowiązków Członka Rady
Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Jakubowi Rafałowi z wykonania obowiązków Członka Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 2 lutego 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku

w sprawie udzielenia absolutorium Piotrowi Karbowskiemu z wykonania przez niego obowiązków Członka Rady Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Piotrowi Karbowskiemu z wykonania obowiązków Członka Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023

**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku**

w sprawie udzielenia absolutorium Jakubowi Marszałkowskiemu z wykonania przez niego obowiązków Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Jakubowi Marszałkowskiemu z wykonania obowiązków:

- 1) Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki w okresach od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 30 czerwca 2022 roku oraz od dnia 18 lipca 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku;
- 2) Członka Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 30 czerwca 2022 roku do dnia 18 lipca 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Piotrowi Batorowi z wykonania przez niego obowiązków Członka Rady
Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Panu Piotrowi Batorowi z wykonania obowiązków Członka Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 22 marca 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie udzielenia absolutorium Kamili Dulskiej-Maksarze z wykonania przez nią obowiązków Członka
Rady Nadzorczej Spółki

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych oraz § 12 ust. 5 pkt 3 Statutu Spółki, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§ 1

Udziela się absolutorium Pani Kamili Dulskiej-Maksarze z wykonania obowiązków Członka Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ____/2023
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 23 czerwca 2023 roku
w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz punktu 18 „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Games Operators S.A.” przyjętej na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/2020 z dnia 29 czerwca 2020 roku, następnie zmienionej uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 19/2021 z dnia 16 czerwca 2021 roku oraz uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 24/2022 z dnia 30 czerwca 2022 roku (dalej **Polityka wynagrodzeń**), uchwala, co następuje:

§ 1

1. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje zmianę Polityki wynagrodzeń w ten sposób, że:

- 1) punkt 6 Polityki otrzymuje nowe następujące brzmienie:

„Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, stanowiące dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz zrealizowania określonych i zatwierdzonych uchwałą Rady Nadzorczej wskaźników lub celów dla danego okresu (w szczególności roku obrotowego), w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta).

Wartość wynagrodzenia zmiennego zależna będzie od stopnia realizacji poszczególnych wskaźników lub celów w stosunku do wartości oczekiwanej oraz ewentualnie w oparciu o ich wagę i skalkulowana będzie w sposób określony przez Radę Nadzorczą (w szczególności przy użyciu algorytmu określonego przez Radę Nadzorczą w uchwale). Rada Nadzorcza może w uchwale wskazywać dodatkowe warunki otrzymania przez Członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

Wskaźniki lub cele, od realizacji których uzależnione jest przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego, mogą obejmować w szczególności:

- 1) wskaźniki finansowe Spółki (w tym osiągnięte w ramach poszczególnych projektów realizowanych przez Spółkę);
- 2) wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;
- 3) osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;
- 4) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
- 5) realizacja lub określenie strategii Spółki;
- 6) uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
- 7) pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.

Cele mogą mieć charakter krótko-, średnio- lub długoterminowy. Zależność od wyników finansowych może odnosić się zarówno do wyników całej Spółki, jak i określonego obszaru lub projektu, który jest przez danego Członka Zarządu nadzorowany.

Stopień realizacji celów stwierdza Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji (w szczególności sprawozdaniem finansowym

Spółki za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne lub raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd).

Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana zgodnie z uchwalonymi zasadami jego wypłaty, nie wcześniej jednak niż po upływie okresu, dla którego obliczane są lub weryfikowane cele lub wskaźniki, od których realizacji uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego. Rada Nadzorcza, określając uprawnienie Członka Zarządu do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, upoważniona jest do określenia, wedle swojego uznania, ewentualnego okresu odroczenia wypłaty oraz zasad, na podstawie których Spółka uprawniona będzie do żądania zwrotu tego wynagrodzenia.

Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym. Spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych. Wartość wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w niniejszym punkcie, należnego za dany rok nie może być wyższa niż 150 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu w tym samym roku. Przy obliczaniu proporcji, o której mowa w niniejszym akapicie, nie uwzględnia się wartości instrumentów finansowych przyznawanych w ramach programów motywacyjnych opisanych w rozdziale IV poniżej z uwagi na brak możliwości przewidzenia wartości tych instrumentów w chwili przyznawania do nich prawa."

- 2) dotychczasowe brzmienie punktu 20 Polityki wynagrodzeń zastępuje się treścią następującą:
„W stosunku do Polityki uchwalonej na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/2020 z dnia 29 czerwca 2020 roku:

- 1) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 19/2021 z dnia 16 czerwca 2021 roku wprowadzono zmiany polegające na:
 - a) zmianie w punkcie 1 Polityki definicji Spółki,
 - b) dookreśleniu w punkcie 6 Polityki stosunku wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego Członka Zarządu,
 - c) dodaniu punktu 20 dotyczącego zmian Polityki;
- 2) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 24/2022 z dnia 30 czerwca 2022 roku wprowadzono zmiany polegające na:
 - a) zmianie w punkcie 1 Polityki definicji Dobrych Praktyk,
 - b) uaktualnieniu w punkcie 3 Polityki podstaw prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką,
 - c) usunięciu w punkcie 5 Polityki odwołania do poprzednio obowiązującego zbioru zasad ładu korporacyjnego (tj. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016),
 - d) upoważnieniu w punkcie 10 Polityki Walnego Zgromadzenia do decydowania o sposobie wypłaty wynagrodzenia dla Członków Rady (tj. za posiedzenie lub za miesiąc pełnienia funkcji),
 - e) dostosowaniu punktu 11 Polityki do nowego brzmienia punktu 10,

Projekty Uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Games Operators S.A.

- f) uaktualnieniu w punkcie 12 Polityki zasad wynagradzania Członków Komitetu Audytu,
 - g) uaktualnieniu w punkcie 13 Polityki kwestii podlegania pracowniczym planom kapitałowym,
 - h) uaktualnieniu w punkcie 15 Polityki informacji na temat pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach;
- 3) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr __/2023 z dnia __ czerwca 2023 roku wprowadzono zmiany polegające na ustaleniu nowego brzmienia punktu 6 Polityki (w tym wprowadzeniu nowych zasad płatności wynagrodzenia zmiennego i ustaleniu nowego stosunku poszczególnych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego)."
2. Ustala się tekst jednolity Polityki wynagrodzeń, uwzględniający zmianę Polityki wynagrodzeń wskazaną w ust. 1 powyżej, w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.
3. Zmiany Polityki wynagrodzeń objęte niniejszą uchwałą wchodzi w życie w dniu __ czerwca 2023 roku.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.

Załącznik:

Tekst jednolity „Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Games Operators S.A.”

Uzasadnienie projektu uchwały

Obowiązek przyjęcia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w Spółce wynika z art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Stosownie do tego przepisu oraz Kodeksu spółek handlowych i Statutu Spółki przyjęcie tej polityki należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia. Proponowane zmiany polityki dotyczą wprowadzenia nowych zasad płatności wynagrodzenia zmiennego dla Zarządu Spółki i ustalenia nowego stosunku poszczególnych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego). Nowe zasady płatności wynagrodzenia zmiennego mają na celu uelastycznienie warunków jego wypłaty, tym samym poszerzając spektrum instrumentów motywacyjnych, jakie Rada Nadzorcza może zastosować w celu zmotywowania Zarządu do realizacji określonych celów związanych z działalnością Spółki.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
GAMES OPERATORS S.A.**

1. Definicje

Członek Komitetu, Członek Komitetu Audytu	Członek Rady Nadzorczej wchodzący w skład Komitetu Audytu, w tym Przewodniczący Komitetu Audytu
Członek Organu	każda osoba wchodząca w skład Organu
Członek Rady, Członek Rady Nadzorczej	każda osoba wchodząca w skład Rady Nadzorczej, w tym jej Przewodniczący
Członek rodziny	osoba blisko związana z Członkiem Zarządu lub Członkiem Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 26 MAR
Członek Zarządu	każda osoba wchodząca w skład Zarządu, w tym Prezes, Wiceprezes lub Członek Zarządu
Dobre Praktyki	zbiór zasad ładu korporacyjnego pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, przyjęty w dniu 29 marca 2021 roku przez Radę Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
Kodeks pracy	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
Komitet, Komitet Audytu	Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki, spośród jej członków
K.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych
Organ	Zarząd Spółki uprawniony do prowadzenia spraw Spółki i jej reprezentacji, organ nadzorczy Spółki, w tym Rada Nadzorcza
Polityka, Polityka wynagrodzeń	niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Games Operators S.A.
Pracownik	każdy obecny i były pracownik Spółki w rozumieniu Kodeksu pracy
Prezes Zarządu	członek Zarządu Spółki pełniący funkcję Prezesa
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki
Rozporządzenie MAR, MAR	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywę

	Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Market Abuse Regulation)
Spółka	Games Operators Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie pod numerem KRS 0000786056, REGON: 363454286, NIP: 5272755761
Statut	Statut Games Operators S.A.
Ustawa	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Spółki
Zarząd	Zarząd Spółki

2. Cel Polityki

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Games Operators S.A. z siedzibą w Warszawie została przyjęta w wykonaniu obowiązków wynikających z powszechnie obowiązującego prawa, w tym art. 90d ust. 1 Ustawy, i koresponduje z długofalową strategią biznesową realizowaną przez Games Operators S.A., która obejmuje rozwój działalności Spółki, wzmacnianie jej pozycji na rynku i konkurencyjności oraz zwiększanie dochodowości działań Spółki i maksymalizację zysku dla akcjonariuszy poprzez realizację projektów związanych z wydawaniem i rozwijaniem gier komputerowych.

Polityka określa podstawy prawne, jak również obowiązujące w Spółce model, zasady i procedury ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w tym powołanego przez Radę Nadzorczą Komitetu, które powinny przyczyniać się do realizacji opisanej powyżej strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki odpowiadających interesom jej akcjonariuszy (w tym akcjonariuszy mniejszościowych) i uwzględniających prawa jej interesariuszy (w szczególności pracowników, współpracowników i klientów) oraz stabilności Spółki, w tym stabilności składu Organów.

I. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

3. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

Podstawę prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki stanowi stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu.

Spółka przewiduje możliwość powierzenia zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, przy czym możliwe jest nawiązanie stosunku prawnego zarówno na podstawie jednego z nich, jak i kilku, z zachowaniem zasad wynikających z prawa powszechnie obowiązującego, tj.:

- 1) powołanie do pełnienia funkcji w Zarządzie, Prezesa, Wiceprezesa lub Członka Zarządu, na okres sprawowania funkcji Członka Zarządu (dalej: powołanie);
- 2) nawiązanie stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy zawieraną na czas określony lub nieokreślony (dalej: umowa o pracę);
- 3) zlecenie usługi zarządzania Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu (dalej: kontrakt menedżerski).

W przypadku zawarcia umowy o pracę okres wypowiedzenia ustalany jest na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu dopuszczalne jest także ustalenie

dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (obowiązującego obie strony) niż wynikających z Kodeksu pracy (nie dłuższego jednak niż 6 miesięcy). W przypadku kontraktu menedżerskiego okres wypowiedzenia będzie ustalany w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu i będzie on nie krótszy niż jeden miesiąc i nie dłuższy niż sześć miesięcy.

Rozwiązanie umowy o pracę może także nastąpić w przypadkach przewidzianych Kodeksem pracy. W kontraktach menedżerskich dopuszcza się wprowadzenie klauzul pozwalających jednej ze stron na jego rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym (lub po odpowiednim wezwaniu strony naruszającej) w przypadku dokonania istotnych naruszeń tego kontraktu przez jedną ze stron, a w szczególności w przypadku:

- 1) złamania przez Członka Zarządu obowiązującego go zakazu konkurencji (wynikającego z K.s.h. lub postanowień kontraktu menedżerskiego);
- 2) naruszenia przez Członka Zarządu przepisów prawa lub Statutu;
- 3) działania przez Członka Zarządu na szkodę Spółki;
- 4) nieuprawnionego ujawnienia przez Członka Zarządu tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki lub informacji poufnych zdefiniowanych w kontrakcie menedżerskim.

Zgodnie z § 14 ust. 19 pkt 4 i 7 oraz § 15 ust. 2 Statutu Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje Zarząd Spółki (w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu oraz Członków Zarządu) oraz ustala zasady zatrudniania i wynagradzania poszczególnych Członków Zarządu Spółki, w tym określa poziom wynagrodzenia Zarządu wypłacanego przez Spółkę.

Obecnie Prezes Zarządu Bartłomiej Gajewski wykonuje swoje obowiązki na podstawie powołania oraz umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zasady rozwiązania której, w tym okres wypowiedzenia, reguluje Kodeks pracy, zaś Członek Zarządu Jakub Ananicz wykonuje swoje obowiązki na podstawie powołania. Członkom Zarządu nie przysługuje odprawa w związku z wygaśnięciem mandatu w Zarządzie.

Stosownie do postanowień Statutu Spółki Członkowie Zarządu powoływani są na wspólne kadencje, trwające 5 lat. Mandat Członka Zarządu wygasa w przypadku jego odwołania (co Rada Nadzorcza może dokonać w każdym czasie), jak również w innych przypadkach określonych w K.s.h. oraz Statucie, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.

Uchwała dotycząca powołania lub odwołania Członka Zarządu oraz ustalenia zasad jego wynagrodzenia wymaga zgodnie z § 14 ust. 6 i 20 Statutu bezwzględnej większości głosów Rady Nadzorczej. W przypadku skorzystania przez Walne Zgromadzenie z uprawnienia do odwołania lub zawieszenia Członka Zarządu określonego w art. 368 § 4 Kodeksu spółek handlowych, do podjęcia uchwały w tym przedmiocie zgodnie z § 12 ust. 16 Statutu Spółki konieczna jest kwalifikowana większość 2/3 głosów.

Każdorazowo ustalenie podstaw prawnych stosunku, który będzie łączył danego Członka Zarządu ze Spółką oraz ostatecznej wysokości jego wynagrodzenia odbywa się w ramach negocjacji z kandydatem na Członka Zarządu. Negocjacje w tym zakresie przeprowadza w imieniu Spółki Rada Nadzorcza (lub jej delegowany w tym celu Członek).

Spółka, dokonując ustaleń w zakresie podstaw prawnych wynagradzania, uwzględnia interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki przy uwzględnieniu prognozowanej ekonomicznej wartości celów lub kryteriów wynikowych ustalonych dla Członka Zarządu, stanowisko kandydata na członka Zarządu.

Niezależnie od podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ogólne zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej, części zmiennej oraz ewentualnych pozafinansowych składników wynagrodzenia pozostają niezmiennie dla wszystkich Członków Zarządu.

4. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

Członkom Zarządu, niezależnie od podstaw prawnych stosunku łączącego go ze Spółką, może przysługiwać wynagrodzenie pieniężne, składające się z:

- 1) części stałej – którą stanowi wynagrodzenie podstawowe, ustalone zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami. Przyznany poziom wynagrodzenia podstawowego powinien odzwierciedlać wartość i rodzaj pracy oraz jakość świadczonej pracy oraz uwzględniać wyniki finansowe oraz interes Spółki (dalej także jako: wynagrodzenie stałe),
- 2) części zmiennej – którą stanowią dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz spełnienia określonych przez Radę Nadzorczą kryteriów, za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych celów, w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta).
- 3) instrumentów finansowych – otrzymywanych w związku z uczestnictwem w programach motywacyjnych przyjętych przez Walne Zgromadzenie po spełnieniu wymogów wskazanych w tych programach (jak wskazano w rozdziale IV poniżej).

Uszczegółowienie elementów Polityki wynagrodzeń następuje w formie uchwał Rady Nadzorczej przyjmowanej zgodnie z postanowieniami Statutu, tj. bezwzględną większością głosów. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu w drodze uchwały prawo do innych świadczeń pozafinansowych (niepieniężnych) opisanych w niniejszej Polityce.

Członkowi Zarządu może zostać przyznana odprawa w związku z wygaśnięciem mandatu w Zarządzie lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem kontraktu menedżerskiego. Wysokość ewentualnej odprawy nie może przekroczyć sześciokrotności jego miesięcznego wynagrodzenia i będzie należna w przypadkach określonych w zawartej z Członkiem Zarządu umowie lub uchwale Rady Nadzorczej określającej zasady jego wynagradzania.

Obecnie Członkowie Zarządu nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych poza opisanymi w Polityce.

5. Stałe wynagrodzenie Członka Zarządu

Obligatoryjną część wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu stanowi wyłącznie wynagrodzenie stałe.

Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest przy uwzględnieniu następujących przesłanek:

- 1) kwalifikacje i poziom doświadczenia Członka Zarządu;
- 2) profil pełnionej funkcji, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań oraz nakład czasu i pracy wymagany dla ich realizacji;
- 3) zakres kompetencji i odpowiedzialności Członka Zarządu przydzielony danemu Członkowi Zarządu zgodnie z przyjętym przez Spółkę schematem podziału zadań i odpowiedzialności Członków Zarządu za poszczególne obszary działalności Spółki;
- 4) rynkowy poziom wynagrodzenia osób zarządzających w podmiotach o podobnym profilu i skali działania;
- 5) krótko- i długoterminowe cele oraz długoterminowe interesy i wyniki finansowe Spółki.

Rada Nadzorcza w uchwale powołującej Członka Zarządu lub w odrębnej uchwale określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu oraz terminy i sposób ich wypłaty z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie stałe miesięczne powinno być wypłacane z dołu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który to wynagrodzenie jest należne. W uchwale Rada określa, czy wysokość części stałej wynagrodzenia została wskazana jako kwota netto czy brutto.

Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego netto lub brutto powinna być wskazana wprost w ich treści.

W odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu powołania w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy jest obliczane proporcjonalnie.

6. Zmienne wynagrodzenie Członka Zarządu

Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, stanowiące dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz zrealizowania określonych i zatwierdzonych uchwałą Rady Nadzorczej wskaźników lub celów dla danego okresu (w szczególności roku obrotowego), w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta).

Wartość wynagrodzenia zmiennego zależna będzie od stopnia realizacji poszczególnych wskaźników lub celów w stosunku do wartości oczekiwanej oraz ewentualnie w oparciu o ich wagę i skalkulowana będzie w sposób określony przez Radę Nadzorczą (w szczególności przy użyciu algorytmu określonego przez Radę Nadzorczą w uchwale). Rada Nadzorcza może w uchwale wskazywać dodatkowe warunki otrzymania przez Członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

Wskaźniki lub cele, od realizacji których uzależnione jest przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego, mogą obejmować w szczególności:

- 1) wskaźniki finansowe Spółki (w tym osiągnięte w ramach poszczególnych projektów realizowanych przez Spółkę);
- 2) wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;
- 3) osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;
- 4) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
- 5) realizacja lub określenie strategii Spółki;
- 6) uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
- 7) pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.

Cele mogą mieć charakter krótko-, średnio- lub długoterminowy. Zależność od wyników finansowych może odnosić się zarówno do wyników całej Spółki, jak i określonego obszaru lub projektu, który jest przez danego Członka Zarządu nadzorowany.

Stopień realizacji celów stwierdza Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji (w szczególności sprawozdaniem finansowym Spółki za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne lub raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd).

Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana zgodnie z uchwalonymi zasadami jego wypłaty, nie wcześniej jednak niż po upływie okresu, dla którego obliczane są lub weryfikowane cele lub wskaźniki, od których realizacji uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego. Rada Nadzorcza, określając uprawnienie Członka Zarządu do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, upoważniona jest do określenia, wedle swojego uznania, ewentualnego okresu odroczenia wypłaty oraz zasad, na podstawie których Spółka uprawniona będzie do żądania zwrotu tego wynagrodzenia.

Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być

przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym. Spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych. Wartość wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w niniejszym punkcie, należnego za dany rok nie może być wyższa niż 150 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu w tym samym roku. Przy obliczaniu proporcji, o której mowa w niniejszym akapicie, nie uwzględnia się wartości instrumentów finansowych przyznawanych w ramach programów motywacyjnych opisanych w rozdziale IV poniżej z uwagi na brak możliwości przewidzenia wartości tych instrumentów w chwili przyznawania do nich prawa.

7. Pozafinansowe świadczenia dla Członka Zarządu

Każdy Członek Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia pozafinansowe (niepieniężne) od Spółki przyznane przez Radę Nadzorczą w uchwale lub zawartej z Członkiem Zarządu umowie, w tym:

- 1) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym służbowego samochodu, telefonu, laptopa;
- 2) prawo do ubezpieczenia związanego z pełnioną w Spółce funkcją;
- 3) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką.

Każdorazowo Członkowi Zarządu przysługuje prawo do korzystania z majątku Spółki, o którym mowa w pkt 1 powyżej oraz prawo do ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej D&O, o którym mowa w pkt 2 powyżej.

W pozostałym zakresie szczegółowe zasady i poziom innych świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego – również te dokumenty.

8. Zmiana wysokości wynagrodzenia

W uzasadnionych przypadkach Każdy z Członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem, w formie pisemnej lub dokumentowej, o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania Spółką lub innych zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również o zmianę ustalonej wartości wynagrodzenia, lub innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych, o ile zostały przewidziane.

II. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

9. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady

Zgodnie z § 12 ust. 5 pkt 11 oraz § 14 ust. 2 Statutu, Walne Zgromadzenie jest organem uprawnionym do powoływania i odwoływania oraz ustalania zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. Stosownie do postanowień Statutu Spółki Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólne kadencje, trwające 3 lata. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadku jego odwołania (co Walne Zgromadzenie może dokonać w każdym czasie), jak również w innych przypadkach określonych w K.s.h. oraz Statucie.

Uchwała dotycząca powołania i odwołania Członka Rady Nadzorczej oraz ustalenia zasad jego wynagrodzenia wymaga zgodnie z § 12 ust. 14 Statutu bezwzględnej większości głosów.

W konsekwencji podstawę prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej stanowią uchwały Walnego Zgromadzenia.

Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.

10. Elementy wynagrodzenia Członków Rady

Z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wyłącznie stałą część wynagrodzenia w postaci zryczałtowanej kwoty netto i ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia (dalej: wynagrodzenie stałe). Walne Zgromadzenie, w uchwale ustalającej wysokość wynagrodzenia ustali również termin oraz sposób jego wypłaty, w tym wskaże, czy wynagrodzenie jest płatne za każde posiedzenie czy za każdy miesiąc pełnienia funkcji.

Stosownie do dyspozycji art. 392 § 3 K.s.h., Członkowie Rady Nadzorczej, mogą ubiegać się o zwrot uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, chyba że co innego wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Spółka może przyznawać Członkom Rady świadczenie dodatkowe w postaci ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej D&O.

Z tytułu wygaśnięcia mandatu w Radzie Nadzorczej Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

Członkowie Rady Nadzorczej nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce.

11. Stałe wynagrodzenie Członka Rady

Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i nakład pracy Członka Rady Nadzorczej, jak również spoczywającą na nim odpowiedzialność. Wynagrodzenie stałe dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a także zależnych lub niezależnych członków Rady Nadzorczej może być ustalone w inny sposób, przy uwzględnieniu dodatkowego nakładu pracy z tytułu sprawowanych funkcji i powinno sprzyjać utrzymaniu statusu niezależności (w przypadku członków niezależnych).

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może zależeć od częstotliwości posiedzeń Rady Nadzorczej w ten sposób, że wynagrodzenie może przysługiwać za każde odbyte posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany Członek Rady uczestniczy.

Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

III. Zasady wynagradzania Członków Komitetu

12. Podstawy Prawne i elementy wynagradzania Członków Komitetu

Członek Komitetu Audytu, będący jednocześnie członkiem Rady Nadzorczej, może otrzymywać dodatkowe stałe, zryczałtowane wynagrodzenie w kwocie netto ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie w uchwale ustalającej wysokość wynagrodzenia ustala również termin oraz sposób jego wypłaty.

Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i czas pracy Członka Komitetu, wynikające z obowiązującego w Spółce Regulaminu Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Games Operators S.A.

IV. Wynagrodzenie Członków Zarządu otrzymywane w ramach programów motywacyjnych (w formie instrumentów finansowych)

Członkowie Zarządu mogą wziąć udział w programie motywacyjnym utworzonym na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, w ramach którego mogą być uprawnieni do objęcia nowych akcji Spółki

na warunkach i zasadach określonych szczegółowo w regulaminie takiego programu motywacyjnego oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym, zawieranej pomiędzy danym Członkiem Zarządu oraz Spółką w związku z uczestnictwem danej osoby w programie motywacyjnym.

Uczestnictwo w programie motywacyjnym (tj. uzyskanie przez Członka Zarządu statusu osoby uprawnionej do objęcia nowych akcji Spółki) może być uzależnione od spełnienia w szczególności następujących przesłanek:

- 1) osiągnięcie przez danego uczestnika programu motywacyjnego wskaźników KPI (tzn. finansowych i niefinansowych wskaźników stosowanych jako mierniki w procesach pomiaru stopnia realizacji celów organizacji) indywidualnie określonych dla niego przez Radę Nadzorczą w treści umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym, w tym w szczególności:
 - a) wzrost zysku netto lub brutto albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
 - b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży lub innych wskazanych wartości,
 - c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - d) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - e) realizacja strategii Spółki,
 - f) uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
 - g) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - h) pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas;
- 2) osiągnięcie przez Spółkę określonych wyników finansowych, wynikających ze sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, pozytywnie zaopiniowanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.

Ustalenie spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym nastąpi przez Radę Nadzorczą na podstawie sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, pozytywnie zaopiniowanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.

Wypłata świadczeń wynikających z programów motywacyjnych będzie następowała z zastrzeżeniem warunków określonych w Dobrych Praktykach. Szczegółowe okresy nabywania uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz okresy odroczenia wypłaty i możliwość żądania przez Spółkę zwrotu otrzymanych świadczeń określa każdorazowo regulamin danego programu motywacyjnego.

W ramach danego programu motywacyjnego może zostać ustanowione czasowe ograniczenie zbywania instrumentów finansowych otrzymanych w jego ramach. Szczegółowe warunki i zasady takiego ograniczenia będą każdorazowo ustalane w uchwałach Walnego Zgromadzenia przyjmujących takie programy motywacyjne, w tym w szczególności w regulaminach takich programów, a następnie dookreślane w umowach zawieranych z uczestnikami tych programów.

Proporcja składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programów motywacyjnych w stosunku do ich wynagrodzenia stałego jest uzależniona od liczby instrumentów finansowych, do których objęcia zostanie uprawniony dany Członek Zarządu na podstawie zawartej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym, a także aktualnej wartości rynkowej tych instrumentów. W związku z tym określenie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programu motywacyjnego w stosunku do wynagrodzenia stałego tych osób jeszcze przed zawarciem stosownej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym jest wysoce utrudnione.

V. Pozostałe elementy Polityki Wynagrodzeń

13. Ograniczenie wynagrodzenia i dodatkowe programy emerytalno-rentowe

Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką i sprawowania funkcji w Zarządzie oraz Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Komitetu, z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego niż opisane powyżej.

Członkowie rodziny Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, z wyłączeniem Członków Rady Nadzorczej i Komitetu spełniających kryteria niezależności, mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym umów o świadczenie usług lub dzieło. Umowy zawierane z członkami rodzin Członków Organów Spółki, pod warunkiem wyrażenia uprzedniej akceptacji w formie uchwały Rady Nadzorczej oraz obligatoryjnie określają wynagrodzenie, które może mieć charakter stały lub zmienny, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy te powinny być zawierane w formie pisemnej i na zasadach rynkowych.

Członkowie Zarządu zatrudnieni na umowę o pracę mają prawo do uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym, o którym mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Członek Zarządu ma prawo rezygnacji z pracowniczego planu kapitałowego na zasadach określonych w ww. ustawie. Spółka nie stosuje innych dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

14. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych Pracowników

Spółka, zgodnie z jednym z głównych założeń strategii biznesowej, podejmuje wszelkie działania mające na celu minimalizację kosztów jej działalności. Z uwagi na specyfikę branży gier komputerowych oraz przyjęty sposób zarządzania Spółką, Spółka nie tylko zatrudnia Pracowników, ale swoją bieżącą działalność realizuje także poprzez umowy cywilnoprawne (umowy współpracy, umowy zlecenia i umowy o dzieło) zawierane z deweloperami, niejednokrotnie świadczącymi usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

W przypadku umów o pracę wynagrodzenie ma charakter stały, zaś w przypadku umów zlecenia (współpracy) jest wypłacane w oparciu o przepracowaną liczbę godzin, rejestrowanych w biurze za pomocą czytnika, a przy pracy zdalnej na podstawie wypełnionych kalendarzy. W przypadku umów o dzieło wynagrodzenie jest z góry ustalone dla każdego etapu prac określonego w tej umowie. Kierownicy projektów, tj. osoby koordynujące pracę nad daną grą, uprawnieni są ponadto do dodatkowego wynagrodzenia prowizyjnego obliczanego jako określony procent od zysków gry. Zysk z gry liczony jest jako przychody pomniejszone o koszty produkcji i nakłady na marketing. Ponadto Pracownicy i współpracownicy uprawnieni są do premii miesięcznych przyznawanych za przekraczające oczekiwania zaangażowanie, efekty pracy i przejawianie inicjatywy, a także do premii na zakończenie danego projektu (wydanie gry), które są uzależnione od wyników gry (sprzedaż, poziom pozytywnych recenzji).

Z uwagi na inne funkcje pełnione przez Członków Organów oraz przypisaną im odpowiedzialność przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy Pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym Komitetu.

15. Sprawozdania o wynagrodzeniach

Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach 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 ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządziła łącznie za lata 2019 i 2020.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej jest sporządzane zgodnie z zasadami określonymi w art. 90g Ustawy i zawiera w szczególności:

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, oraz premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 6) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 7) 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,
- 8) wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia dotycząca poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu, lub pominięte.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach, która ma charakter doradczy. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia wydającego ww. uchwałę. Jeżeli Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie to nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych zgodnie z Ustawą.

16. Rozstrzygnięcie konfliktów

Polityka ustanawia proste i jasne zasady wynagradzania Członków Organów, oparte na wynagrodzeniu adekwatnym do zaangażowania w działalność Spółki i uwzględniającym określone czynniki. Polityka nie przewiduje form wynagradzania sprzyjających podejmowaniu przez Członków Organów ryzykownych decyzji skutkujących działaniem na szkodę Spółki lub jej akcjonariuszy oraz przedkładaniu własnego interesu ponad interes Spółki.

Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej realizacją i prawidłowym funkcjonowaniem prowadzi Zarząd, zaś Rada Nadzorcza, zgodnie z obowiązującym podziałem kompetencji, na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza, sporządzając sprawozdanie, o którym mowa w pkt. 15 Polityki, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu jej postanowień.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w niniejszej Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w Statucie oraz art. 378 i art. 392 K.s.h, z uwzględnieniem Polityki.

W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką wynagrodzeń, ma on obowiązek zgłosić Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Członkowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej) swoje uwagi i podejrzenia.

W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Zarząd przy wsparciu Rady Nadzorczej inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia wystąpienia zidentyfikowanego lub potencjalnego konfliktu interesów.

17. Upoważnienie dla Rady Nadzorczej

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt 3-8 i rozdziału IV powyżej, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania kryteriów premiowych i innych zasad przyznawania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z uwzględnieniem postanowień wynikających z niniejszej Polityki.

Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, w szczególności poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

W sytuacji zagrożenia stabilności Spółki, w tym finansowej, lub braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

18. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki

Polityka wynagrodzeń, jako akt prawa wewnętrznego Spółki, została sporządzona przez Zarząd, przy udziale podmiotów świadczących usługi prawne na rzecz Spółki oraz zaopiniowana przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza przekazała zaopiniowany i opracowany projekt Polityki wynagrodzeń Walnemu Zgromadzeniu, które opracowuje ostateczne brzmienie Polityki i ją przyjmuje. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy także aktualizowanie postanowień Polityki na wniosek akcjonariuszy, Zarządu lub Rady Nadzorczej. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie, zaś pozostałe zmiany dokonywane są uchwałą Rady Nadzorczej.

Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu Polityki pod kątem jej adekwatności i aktualności. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. W razie powstania konieczności dokonania zmiany Polityki wynagrodzeń w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza przedstawia Walnemu Zgromadzeniu zaopiniowany przez siebie stosowny wniosek Zarządu w tym zakresie. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki również z własnej inicjatywy.

Polityka wchodzi w życie ze skutkiem na dzień 15 czerwca 2020 r., poprzez jej przyjęcie uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Rada Nadzorcza uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

19. Obowiązywanie Polityki i realizacja celów Polityki

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej została przyjęta w wykonaniu obowiązków wynikających z powszechnie obowiązującego prawa i koresponduje z długoterminowymi celami realizowanymi przez Spółkę, które obejmują rozwój działalności Spółki, wzmacnianie jej pozycji na rynku oraz zwiększanie dochodowości działań Spółki i maksymalizację zysku dla akcjonariuszy.

Strategia biznesowa Spółki zakłada podejmowanie długofalowych działań, w wyniku których będzie następował permanentny wzrost wartości i stabilności Spółki, w tym poprzez rozbudowę jej struktury, zasięgów i zwiększanie portfolio gier, co wpłynie pozytywnie na wyniki finansowe Spółki oraz ugruntuje jej pozycję i markę w branży game dev.

Polityka wynagrodzeń jest ponadto zgodna z zasadami Dobrych Praktyk i określa podstawy prawne, formę, strukturę oraz sposób ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w tym powołanych przez Radę Nadzorczą Komitetów. W Polityce skonstruowano prosty i spójny system, powiązany z monitorowaniem przyjętej Strategii i kierunków rozwoju Spółki.

Rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji celów biznesowych, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w szczególności poprzez odzwierciedlenie w nich podstaw strategii Spółki, polegającej na ograniczeniu kosztów działalności Spółki oraz stworzeniu mechanizmów mających na celu motywację Członków Organów.

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego, zbalansowanie kryteriów ilościowych oraz jakościowych oraz weryfikacja spełnienia poszczególnych kryteriów warunkująca wypłatę wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Dodatkowo możliwość ustalenia programów motywacyjnych pozwala na związanie ze Spółką kluczowych Członków Organów, co wpływa pozytywnie na stabilizację i wynik finansowy Spółki.

Stosowany w Polityce podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, których wysokość jest w przeważającej części uzależniona od doświadczenia Członków Zarządu oraz spełnienia wskazanych kryteriów zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę coraz lepszych efektów finansowych, przy zapewnieniu długofalowej stabilności działania.

Kryteria przyjmowane w ramach programów motywacyjnych wpisują się w realizację strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów Spółki poprzez dążenie Spółki do zwiększenia uzyskiwanych przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej. Każdorazowy program motywacyjny, w tym przyznawanie wynagrodzenia w formie nowych instrumentów finansowych Spółki, powinien mieć na celu stworzenie dodatkowych mechanizmów motywujących jego uczestników do zwiększenia zaangażowania oraz efektywności pracy na rzecz Spółki, które powinny zapewnić utrzymanie wysokiego poziomu profesjonalnego zarządzania Spółką, zatrzymanie kluczowych pracowników i współpracowników poprzez utrwalenie ich więzi ze Spółką, a także systematyczny wzrost przychodów osiąganych przez Spółkę oraz stabilny wzrost wartości akcji Spółki.

Zasady wynagradzania zostały skonstruowane w sposób przejrzysty i zrozumiały zarówno dla Członków Organów, jak i inwestorów, co pozwala budować zaufanie do Spółki oraz umożliwia wyrażenie opinii w przewidzianym w Polityce trybie.

Dodatkowo forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki (w tym przede wszystkim budowanie wartości Spółki dla akcjonariuszy), jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów Członków Organów i akcjonariuszy.

Przed przyjęciem Polityki w Spółce nie funkcjonował sformalizowany system wynagradzania w postaci polityki wynagrodzeń. W przypadku zmiany Polityki w Polityce wskazuje się opis istotnych zmian wprowadzonych do niej w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia, o której mowa w punkcie 15 powyżej.

20. Zmiany Polityki

W stosunku do Polityki uchwalonej na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/2020 z dnia 29 czerwca 2020 roku:

- 1) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 19/2021 z dnia 16 czerwca 2021 roku wprowadzono zmiany polegające na:
 - a) zmianie w punkcie 1 Polityki definicji Spółki,
 - b) dookreśleniu w punkcie 6 Polityki stosunku wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego Członka Zarządu,
 - c) dodaniu punktu 20 dotyczącego zmian Polityki;
- 2) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 24/2022 z dnia 30 czerwca 2022 roku wprowadzono zmiany polegające na:
 - a) zmianie w punkcie 1 Polityki definicji Dobrych Praktyk,
 - b) uaktualnieniu w punkcie 3 Polityki podstaw prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką,
 - c) usunięciu w punkcie 5 Polityki odwołania do poprzednio obowiązującego zbioru zasad ładu korporacyjnego (tj. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016),
 - d) upoważnieniu w punkcie 10 Polityki Walnego Zgromadzenia do decydowania o sposobie wypłaty wynagrodzenia dla Członków Rady (tj. za posiedzenie lub za miesiąc pełnienia funkcji),
 - e) dostosowaniu punktu 11 Polityki do nowego brzmienia punktu 10,
 - f) uaktualnieniu w punkcie 12 Polityki zasad wynagradzania Członków Komitetu Audytu,
 - g) uaktualnieniu w punkcie 13 Polityki kwestii podlegania pracowniczym planom kapitałowym,
 - h) uaktualnieniu w punkcie 15 Polityki informacji na temat pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach.
- 3) na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr __/2023 z dnia __ czerwca 2023 roku wprowadzono zmiany polegające na ustaleniu nowego brzmienia punktu 6 Polityki (w tym wprowadzeniu nowych zasad płatności wynagrodzenia zmiennego i ustaleniu nowego stosunku poszczególnych składników wynagrodzenia (wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego).