

Uchwała nr [...]

z dnia [...] 2020 roku

Rady Nadzorczej Spółki CD PROJEKT Spółka Akcyjna

w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w CD PROJEKT S.A.

- I. Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr [...] /2020 [...] Walnego Zgromadzenia spółki CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) z dnia [...] 2020 r. w sprawie [...] („Polityka Wynagrodzeń”) („Uchwała”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie publicznej (Dz.U. 2019 poz. 2217 z późn. zm.) do uszczegółowienia elementów polityki wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki przyjmuje co następuje:

Polityka Wynagrodzeń

§1

Postanowienia ogólne

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
 - a) opis składników Wynagrodzenia Zmiennego,
 - b) Kryteria,
 - c) okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - d) okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych oraz zasady ich zbywania,
 - e) zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało wypłacone członkowi Zarządu,
 - f) świadczenia niepieniężne, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („Świadczenia Dodatkowe”).
2. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

§2

Uprawnienia

1. Szczegółowe Kryteria, warunki przyznania i realizacji Uprawnienia określone są w dokumentach konstytuujących wprowadzanie Uprawnienia zgodnie z właściwymi przepisami, w szczególności w regulaminach i uchwałach dotyczących systemów motywacyjnych.
2. Kryteria realizacji Uprawnienia mogą mieć charakter finansowy lub niefinansowy.
3. Za Kryteria o charakterze finansowym dotyczące realizacji Uprawnienia uznaje się:
 - a) realizację celu rynkowego w postaci zmiany kursu akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.;
 - b) realizację celu wynikowego w postaci osiągnięcia przez Spółkę, Grupę Kapitałową lub segment operacyjny Grupy Kapitałowej wyniku finansowego w określonym okresie;
4. Za Kryteria o charakterze niefinansowym dotyczące przyznania Uprawnienia uznaje się świadczenie pracy lub pełnienie funkcji na rzecz Spółki lub Grupy Kapitałowej na podstawie

powołania, umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku, którego przedmiotem jest świadczenie pracy usług lub dzieła w zamian za wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne od Spółki lub spółki z Grupy Kapitałowej w określonym okresie.

5. Nabycie prawa do Uprawnienia i jego rozliczenia uzależnione jest od pozytywnej weryfikacji spełnienia Kryteriów przez Radę Nadzorczą, która w drodze uchwały stwierdza nabycie prawa do Uprawnienia i jego wartość.

§3

Premia

1. Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu Premii za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („Zadanie”). W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, określa się również wysokość i inne warunki Premii.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
 - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez:
 - zarządzanie zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym lub potencjalnym ryzykiem środowiskowym związanym z działalnością Spółki,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
 - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki.
 - b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
 - przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki,
 - zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
 - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.
 - c. realizacji określonego przez Radę Nadzorczą celu zarządczego („MBO”).
3. Każdemu z MBO przyporządkowany jest oczekiwany rezultat oraz w zależności od okoliczności: kryteria oceny, waga celu, termin realizacji oraz termin oceny.
4. Wypłata Premii za realizację Zadania następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2 powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu

działań w zakresie realizacji Zadania. Ponadto, weryfikacja realizacji przez członka Zarządu danego MBO uwzględnia również ocenę spełnienia parametrów, o których mowa w ust. 3 powyżej.

§4

Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym Wynagrodzenie Zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia Uprawnienia („**Okres Odroczenia**”). Okres Odroczenia jest określany w warunkach Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

§5

Okres oceny i ograniczenia zbywalności

1. Okres oceny jest okresem, w którym nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego („**Okres Oceny**”).
2. Najkrótszym możliwym Okresem Oceny, w przypadku Uprawnienia w postaci instrumentu finansowego, jest rok obrotowy Spółki.
3. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Oceny, to członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.
4. Program motywacyjny konstytuujący wprowadzenie Uprawnienia w postaci instrumentu finansowego może przewidywać ograniczenia w zakresie jego zbywalności.

§6

Zwrot Wynagrodzenia Zmiennego

Pobrane Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:

- a) zostało ono przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez członka Zarządu Kryteriów wywołanego przez tego członka Zarządu,
- b) Wynagrodzenie Zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub warunków Wynagrodzenia Zmiennego.

§7

Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące Świadczenia Dodatkowe:

- a) możliwość korzystania z samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce,
- b) pokrycie kosztów prywatnej opieki medycznej członka Zarządu w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej, w ramach zbiorowej umowy zawartej z wybranym przez Spółkę niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej,

- c) pokrycie kosztów programu świadczeń sportowo-rekreacyjnych w ramach zbiorowej umowy zawartej z wybranym przez Spółkę podmiotem,
- d) ochronę ubezpieczeniową w związku z wykonywaną funkcją,
- e) możliwość korzystania z innych świadczeń zapewnianych przez Spółkę ogółowi zatrudnionych.

II. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia