

## Polityka wynagrodzeń CD PROJEKT S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)

CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) wraz grupą kapitałową, którą tworzy („Grupa Kapitałowa”) działa na globalnym rynku elektronicznej rozrywki i na tym rynku konkuruje o talent. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń jest częścią całościowej polityki zatrudniania i wynagradzania w ramach Grupy Kapitałowej, której celem jest stworzenie warunków pozwalających na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy Kapitałowej. Tworząc Politykę Wynagrodzeń kierujemy się dotychczas stosowaną filozofią wynagrodzeń, która opiera się na następujących zasadach:

- coroczne wynagradzanie za wyniki – cały zespół uczestniczy w wypracowanym wspólnie zysku zgodnie z funkcjonującymi w Grupie Kapitałowej systemami motywacyjnymi,
- udział w długoterminowych programach motywacyjnych rozliczanych w uprawnieniach do akcji Spółki – osoby na wyższych stanowiskach mają możliwość partycypacji w wypracowanym wzroście wartości Spółki, budując długoterminową wartość dla jej akcjonariuszy.

### §1

#### Definicje i postanowienia ogólne

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.).
  - b) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
  - c) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
  - d) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
  - e) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokrycia straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
  - f) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki.
  - g) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
  - h) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.
  - i) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy.
  - j) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki lub Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.) zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.

4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki („Strategia”). Zgodnie z kierunkami Strategii wyznaczane są krótko- i długookresowe cele rozwojowe prowadzonej działalności, w tym cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („Cele”), których realizacja może wpływać na poziom wynagrodzenia Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń.
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
  - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
  - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
  - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
  - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
  - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
  - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
  - b) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.
12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów zachodzi, kiedy dana decyzja Osoby Objętej Polityką może, chociażby potencjalnie, wpłynąć istotnie na sytuację Spółki i Osoby Objętej Polityką, przy czym wpływ ten jest rozbieżny, tj. poprawa sytuacji Spółki wiąże się z pogorszeniem sytuacji Osoby Objętej Polityką lub odwrotnie. Konflikt interesów zachodzi w szczególności, gdy:
  - a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub

- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

## §2

### Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.
3. 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 zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
4. Zarząd:
  - a) odpowiada za wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
  - b) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.
5. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
  - a) przedstawianie Walnemu Zgromadzeniu rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
  - b) opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,

## §3

### Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Walnemu Zgromadzeniu ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.

## §4

### Wynagrodzenie członka Zarządu

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.
2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu powinno przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.
4. Wynagrodzenie Zmienne może składać się z uprawnień do:

- a) objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
  - b) udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od wyniku finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub segmentu za który odpowiada członek Zarządu, (składniki Wynagrodzenia Zmiennego wskazane w pkt a) i b) łącznie jako „**Uprawnienie**”).
5. Niezależnie od Uprawnienia, Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w postaci premii za realizację zadania lub za realizację celu zarządczego („**Premia**”).
  6. Rada Nadzorcza ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu opiera się na następujących, uszczegółowionych elementach Polityki Wynagrodzeń:
    - a) opisie składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
    - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriach w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
    - c) okresach odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
    - d) zasadach żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
    - e) zasadach związanych z przyznaniem członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego.
  7. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
  8. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez członków Zarządu z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
  9. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
  10. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki.
  11. Jeżeli do przyznania lub realizacji Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
  12. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku z realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („**Okres Oceny**”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.
  13. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego.
  14. 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.
  15. Maksymalna proporcja Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym do Wynagrodzenia Stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1. Proporcja o której mowa w zdaniu poprzedzającym, może ulec podwyższeniu, jeżeli dojdzie do przyznania lub realizacji Uprawnień. Wówczas proporcja Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego w danym roku obrotowym uwzględnia wypracowane wyniki

działalności ekonomicznej Spółki lub Grupy Kapitałowej, realizację Celów, a także wzrost wartości akcji Spółki, jako instrumentów notowanych na GPW, w danym okresie.

16. W ramach programu motywacyjnego określa się okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych, przy czym:
- program motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki takiego programu,
  - program motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do wzrostu rentowności działalności Spółki i jej Grupy Kapitałowej, a także realizacji Strategii.

## **§5**

### **Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej**

- Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługują im wynagrodzenie.
- Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.
- Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych, z zastrzeżeniem wyjątku dla sytuacji w której uprawnienia do nabycia instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych przyznane zostały przed powołaniem członka do składu Rady Nadzorczej, a ich realizacja następuje w trakcie pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.
- Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, za wyjątkiem wynagrodzenia dla członka Rady Nadzorczej delegowanego do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, które to wynagrodzenie ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
- Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział.
- Alternatywnie do postanowień ustępu 5 powyżej, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.
- Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
- Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone w stosunku do kwot, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
- Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej.
- W przypadku wynagrodzenia ustalonego zgodnie z postanowieniami ust. 5 powyżej wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.

## **§6**

### **Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym**

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

## §7

### Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi cztery lata, chyba że Statut stanowi inaczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi cztery lata, chyba że Statut stanowi inaczej.
4. Osobie Objętej Polityką przysługuje wynagrodzenie za okres rozpoczynający z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, a kończący się z dniem wygaśnięcia mandatu. Za okres, w którym Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pozostaje zawieszona w pełnieniu funkcji w Spółce, Osobie Objętej Polityką nie przysługuje wynagrodzenie.

## §8

### Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką („**Odstąpienie**”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
  - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
  - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
  - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.

## §9

### Sprawozdanie

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Rocznego Spółki. Zarząd zapewnia, by zakres umowy dotyczący zbadania Sprawozdania Rocznego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

## §10

### Przepisy końcowe

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.”

**Uchwała nr 1**  
**z dnia 27 sierpnia 2020 roku**  
**Rady Nadzorczej Spółki CD PROJEKT Spółka Akcyjna**  
**w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w CD PROJEKT S.A.**

Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) z dnia 28 lipca 2020 r. w sprawie w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki („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:

**§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 one 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.

## § 8

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.