



SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ
CD PROJEKT S.A. O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
ZA 2024 ROK

Niniejsze sprawozdanie dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej spółki CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) za 2024 rok („Sprawozdanie”) zostało sporządzone na podstawie art. 90g ust. 1 ustawy 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 2025 r., poz. 592 z późn. zm.) i obejmuje kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub im należnych za 2024 rok.

Spis Treści

4	Polityka Wynagrodzeń
4	Cele Polityki Wynagrodzeń
5	Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej
5	Rada Nadzorcza
8	Zarząd
18	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki
19	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników
20	Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych
22	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia
23	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz zastosowanych odstępstw od Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa
23	Opinia Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Polityka Wynagrodzeń

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A. została przyjęta uchwałą nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 28 lipca 2020 r., a następnie zmieniona w drodze uchwały nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 14 czerwca 2024 r. („Polityka”, „Polityka Wynagrodzeń”). Przyjęcie przez Walne Zgromadzenie w roku 2024 uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń było zgodne z obowiązującymi przepisami, które wymagają podjęcia takiej uchwały nie rzadziej niż co cztery lata. W Spółce obowiązuje także uchwała Rady Nadzorczej w sprawie uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń. 4 lipca 2024 r. Rada Nadzorcza przyjęła zaktualizowaną treść tej uchwały.

Tekst funkcjonującej w Spółce Polityki Wynagrodzeń wraz z uchwałą Rady Nadzorczej w sprawie uszczegółowienia jej elementów dostępna jest na stronie: <https://www.cdprojekt.com/pl/inwestorzy/wynagrodzenia-czlonkow-organow/>.

Prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej są zgodne z funkcjonującą w Spółce Polityką Wynagrodzeń. W opinii Rady Nadzorczej w 2024 r. stosowane były jej postanowienia oraz realizowane jej cele.

Cele Polityki Wynagrodzeń

Celem Polityki Wynagrodzeń jest określenie zasad regulujących wynagradzanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, tak aby umożliwić CD PROJEKT przyciąganie, utrzymywanie oraz motywowanie utalentowanych i doświadczonych osób w organach zarządczych i nadzorczych Spółki. Zasady te uwzględniają aktualną sytuację finansową Grupy i ustrukturyzowane są w sposób mający zapewnić wspólne cele kadry zarządczej i akcjonariuszy. W tym kontekście system wynagradzania powinien przyczyniać się do stabilności, realizowania strategii i kreowania długoterminowej wartości Grupy CD PROJEKT poprzez promowanie jej krótko- i długoterminowych celów.

Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej regulują przede wszystkim:

- Polityka Wynagrodzeń wraz z uchwałą Rady Nadzorczej w sprawie uszczegółowienia elementów Polityki,
- regulaminy oraz uchwały organów Spółki ws. Programu Motywacyjnego B,
- regulaminy oraz uchwały Rady Nadzorczej ws. Programu Motywacyjnego dla Zarządu.

Rada Nadzorcza

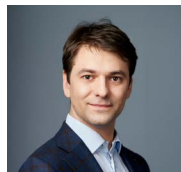
SKŁAD RADY NADZORCZEJ W OKRESIE, ZA KTÓRY SPORZĄDZONO NINIEJSZE SPRAWOZDANIE*



Marcin Iwiński
Przewodniczący
Rady Nadzorczej



Katarzyna Szwarz
Wiceprzewodnicząca
Rady Nadzorczej



Maciej Nielubowicz
Członek Rady
Nadzorczej



Michał Bień
Członek Rady
Nadzorczej



Jan Łukasz Wejchert
Członek Rady
Nadzorczej

* Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej pełnili swoje funkcje do 31 grudnia 2024 r.

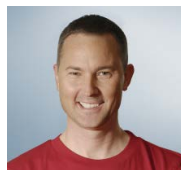
OBECNY SKŁAD RADY NADZORCZEJ*



Marcin Iwiński
Współprzewodniczący
Rady Nadzorczej



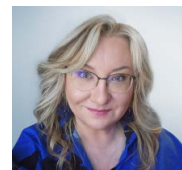
Adam Kiciński
Współprzewodniczący
Rady Nadzorczej



David Gardner
Wiceprzewodniczący
Rady Nadzorczej



Agnieszka Słomka-Gołębiowska
Członek Rady
Nadzorczej



Beata Cichocka-Tylman
Członek Rady
Nadzorczej

* Od 1 stycznia 2025 r.

SYSTEM WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wynagrodzenie to:

- nie jest powiązane z wynikami Spółki oraz
- nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych (z zastrzeżeniem wyjątku dla sytuacji, w której uprawnienia, w tym uprawnienia powiązane z wynikami Spółki, przyznane zostały przed powołaniem do Rady Nadzorczej, a ich realizacja następuje w trakcie pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej).

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach, a także funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Składa się ono z miesięcznego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia za udział w stałych komitetach powołanych przez Radę Nadzorczą.

Ponadto Spółka może zapewnić Członkom Rady Nadzorczej niepieniężne świadczenia dodatkowe (prywatna opieka medyczna, świadczenia sportowo-rekreacyjne oraz inne świadczenia zapewniane przez Spółkę ogółowi zatrudnionych). Dodatkowo Spółka może zapewnić Członkowi Rady Nadzorczej, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, świadczenia dodatkowe także na rzecz jego osób najbliższych (przyznawane na analogicznych warunkach, jak w przypadku ogółu zatrudnionych przez Spółkę). Członkowie Rady Nadzorczej są również objęci ochroną ubezpieczeniową od ryzyka typu D&O w ramach kompleksowej polisy zawartej przez Spółkę.

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych, programów wcześniejszych emerytur, premii za rozpoczęcie pracy lub – w przypadku kandydatów na Członka Rady Nadzorczej – płatności motywujących do wzięcia udziału w rekrutacji. Spółka nie przewiduje w zawieranych umowach oraz w regulacjach wewnętrznych przyznawania odpraw, czy podobnego typu świadczeń na wypadek rezygnacji lub odwołania ze stanowiska Członka Rady Nadzorczej, również w przypadku gdyby taka rezygnacja lub odwołanie nastąpiło z powodu połączenia przez przejęcie, czy innego rodzaju sytuacji zmiany kontroli właścicielskiej w Spółce (klausule typu „change of control” w odniesieniu do wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej).

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję w okresie objętym Sprawozdaniem¹

Imię i nazwisko	Funkcja	Komitet Audytu	Wynagrodzenie wypłacone w 2024 roku ²	
			Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji i udziału w Komitecie Audytu)	Wynagrodzenie stałe (świadczenia dodatkowe) na rzecz Członków Rady Nadzorczej
Marcin Iwiński	Przewodniczący Rady Nadzorczej	–	480	1
Katarzyna Szwarc	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	–	180	–
Maciej Nielubowicz	Członek Rady Nadzorczej	Członek	120	–
Michał Bień	Członek Rady Nadzorczej ³	Przewodniczący	120	–
Jan Łukasz Wejchert	Członek Rady Nadzorczej ³	Członek	120	–

¹ Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej pełnili swoje funkcje do 31 grudnia 2024 r.

² W 2024 r. nie wystąpiły świadczenia dodatkowe dla osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej

³ Członek spełniający kryteria niezależności wymienione w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym

Podstawą wynagrodzenia wypłaconego w 2024 r. była uchwała nr 4 Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 20 grudnia 2022 r.

Uchwałą nr 13 z dnia 28 listopada 2024 r. Walne Zgromadzenie Spółki podjęło decyzję o podwyższeniu wysokości wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej. Uchwała weszła w życie 1 stycznia 2025 roku.

Wprowadzone zmiany miały na celu dostosowanie poziomu wynagrodzeń oferowanych przez Spółkę do poziomu wynagrodzeń obowiązujących w europejskich podmiotach z branży gamingowej, a także zapewnienie atrakcyjnego i adekwatnego wynagrodzenia, odpowiadającego unikalnemu doświadczeniu zawodowemu oraz kompetencjom członków Rady Nadzorczej. Zmiana ta jest także odpowiedzią na zmieniające się otoczenie rynkowe i regulacyjne, które wymaga od członków Rady Nadzorczej coraz większego zaangażowania oraz specjalistycznej wiedzy. Oczekiwane wyższe standardy nadzoru korporacyjnego oraz rosnąca odpowiedzialność, m.in. w zakresie obszaru nadzoru nad raportowaniem zrównoważonego rozwoju, czy zarządzania ryzykiem, przekładają się na konieczność zapewnienia adekwatnego poziomu wynagrodzenia.

Zarząd

SKŁAD ZARZĄDU W OKRESIE, ZA KTÓRY SPORZĄDZONO NINIEJSZE SPRAWOZDANIE



**Michał
Nowakowski**
Członek Zarządu,
Joint Chief
Executive Officer



**Adam
Badowski**
Członek Zarządu,
Joint Chief
Executive Officer



**Piotr
Nielubowicz**
Członek Zarządu,
Chief Financial
Officer



**Piotr
Karwowski**
Członek Zarządu,
Joint Chief
Operating Officer



**Paweł
Zawodny**
Członek Zarządu,
Joint Chief
Operating Officer



**Jeremiah
Cohn**
Członek Zarządu,
Chief Marketing
Officer



**Adam
Kiciński**
Członek Zarządu,
Chief Strategy
Officer

* Członek Zarządu do 31 grudnia 2024 r., od 1 stycznia 2025 r. Współprzewodniczący Rady Nadzorczej

W roku 2024 żaden z Członków Zarządu nie został odwołany.

17 października 2024 r. Adam Kiciński złożył rezygnację z pełnionej funkcji Członka Zarządu Spółki ze skutkiem na koniec dnia 31 grudnia 2024 roku. Od 1 stycznia 2025 r. jest Współprzewodniczącym Rady Nadzorczej Spółki.

SYSTEM WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Zgodnie z aktualną Polityką Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe, które może składać się z: (i) części stałej, obejmującej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, (ii) niepieniężnych świadczeń dodatkowych, (iii) wynagrodzenia wypłacanego miesięcznie z tytułu świadczenia na rzecz Spółki pracy lub usług innych niż pełnienie funkcji Członka Zarządu. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Członkowi Zarządu przysługiwać może wynagrodzenie zmienne.

Świadczenia dodatkowe stanowiące część wynagrodzenia stałego są oparte na istniejących praktykach rynkowych i systemach funkcjonujących w Spółce dla ogółu zatrudnionych. Wynagrodzenie zmienne, które nagradza za wyniki i rozwój, oparte jest na rocznych wynikach Grupy Kapitałowej oraz ambitnych długoterminowych celach.

Funkcjonujące w Spółce wynagrodzenie stałe i zmienne Członków Zarządu

	Instrument	Przeznaczenie/Cel	Okres rozliczeniowy
Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji i innych umów ze Spółką)	wypłata w gotówce	wynagrodzenie stałe	miesiąc
Wynagrodzenie stałe (świadczenia dodatkowe)	opieka medyczna, karta Multisport, system kafeteryjny, samochód służbowy, szkolenia, ochrona ubezpieczeniowa od ryzyka typu D&O, ryczałt za pracę zdalną, współfinansowanie do półkolonii dzieci	funkcja retencyjna i przyciąganie talentu	–
Wynagrodzenie zmienne (program rozliczany krótkoterminowo – Program Motywacyjny dla Zarządu¹)	wypłata w gotówce	motywowanie do maksymalizacji wyniku i realizacji celów operacyjnych i finansowych w ujęciu rocznym	rok
Wynagrodzenie zmienne (program rozliczany długoterminowo – Program Motywacyjny B na lata 2023-2027²)	warranty uprawniające do objęcia akcji Spółki lub akcje własne Spółki	stworzenie mechanizmów zwiększających stabilność związania ze Spółką, motywowanie do realizacji strategii Spółki prowadzącej do maksymalizacji wyników finansowych i niefinansowych oraz budowy wartości Grupy CD PROJEKT, poprawa międzynarodowej konkurencyjności warunków zatrudnienia w Spółce	przyznawanie uprawnień będzie mieć miejsce w pięciu oddzielnych etapach – w każdym z lat obrotowych 2023-2027, będą one uprawniały do objęcia lub nabycia akcji Spółki po okresie nabywania uprawnień (tzw. vesting period) wynoszącym 3 lub 4 lata, pod warunkiem realizacji wyznaczonych uprzednio celów wynikowych i rynkowych w okresie wynoszącym 3 lub 4 lata (tzw. performance period); brak zaleceń dot. okresu ograniczeń w zbywaniu objętych lub nabytych akcji Spółki (tzw. holding period), tzn. po zakończeniu performance i vesting period

¹ Funkcjonujący w Spółce od lat program motywacyjny dla Zarządu, rozliczany krótkoterminowo w cyklach rocznych, uzależniony od łącznego poziomu zysku netto Grupy Kapitałowej, określany w poprzednich sprawozdaniach z wynagrodzeń jako "Premia roczna"

² Przyjęty Uchwałą nr 7 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 18 kwietnia 2023 r. zastąpił uprzedni Program motywacyjny na lata 2020-2025 (zaniechany na podstawie Uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 18 kwietnia 2023 r.)

WYNAGRODZENIE STAŁE

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w skład wynagrodzenia stałego Członków Zarządu wchodzi:

- I) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji, którego wysokość ustalana jest przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały;
- II) niepieniężne świadczenia dodatkowe, zgodne z Polityką i oparte na istniejących praktykach rynkowych i systemach funkcjonujących w Spółce dla ogółu zatrudnionych;
- III) wynagrodzenia wypłacane miesięcznie z tytułu świadczenia na rzecz Spółki pracy lub usług innych niż pełnienie funkcji Członka Zarządu.

Wypłacane w Spółce wynagrodzenie stałe Członków Zarządu kształtuje się poniżej mediany rynkowej dla analogicznych stanowisk w: podobnych firmach z branży gier w Europie, firmach działających na rynku warszawskim oraz spółkach z indeksu WIG20¹.

¹Na podstawie corocznego zestawienia Korn Ferry Hay Group, Croner Company i własnych analiz

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Zarządu CD PROJEKT S.A. rozliczanego w gotówce i świadczeń dodatkowych w okresie pełnienia tej funkcji w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia¹

Imię i nazwisko Członka Zarządu oraz pełniona funkcja	Wynagrodzenie wypłacone w 2024 roku						Wynagrodzenie do wypłaty w 2025 roku
	Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji i innych umów ze Spółką)	Wynagrodzenie zmienne należne za 2023 rok i zależne od Zysku netto Grupy za 2023 rok (Program rozliczany krótkoterminowo)	Wynagrodzenie stałe (świadczenia dodatkowe na rzecz Członków Zarządu)	Wynagrodzenie stałe (świadczenia dodatkowe na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu*)	Wynagrodzenie łącznie (suma wynagrodzenia stałego i zmiennego)	Stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego	Wynagrodzenia zmienne należne za 2024 rok i zależne od Zysku netto Grupy za 2024 rok (Program rozliczany krótkoterminowo)
Michał Nowakowski Joint Chief Executive Officer	720	6 976	13	–	7 709	10,5%	6 719
Adam Badowski Joint Chief Executive Officer	378	6 976	8	1	7 363	5,5%	6 719
Adam Kiciński² Chief Strategy Officer	720	6 976	8	–	7 704	10,4%	6 719
Piotr Nielubowicz Chief Financial Officer	720	6 976	9	–	7 705	10,5%	6 719
Piotr Karwowski Joint Chief Operating Officer	660	6 976	8	–	7 644	9,6%	6 719
Paweł Zawodny Joint Chief Operating Officer	720	3 488	13	–	4 221	21,0%	6 719
Jeremiah Cohn Chief Marketing Officer	478 ³	3 488 ³	–	–	3 966	13,7%	6 719

¹ Prezentowane w tabeli wynagrodzenie nie uwzględnia uprawnień z Programu Motywacyjnego B (wynagrodzenie zmienne – program rozliczany długoterminowo)

² Członek Zarządu do 31 grudnia 2024 r., od 1 stycznia 2025 r. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

³ Wynagrodzenie wypłacone w walucie USD według kursu z dnia poprzedzającego wypłatę

⁴ W 2024 roku w skład wynagrodzenia Członków Zarządu nie wchodziły świadczenia przyznane na rzecz osób najbliższych tych osób inne niż dofinansowanie półkolonii, wykorzystane na analogicznym warunkach, jak w przypadku ogółu zatrudnionych przez Spółkę

Na mocy uchwały Rady Nadzorczej Spółki, od dnia 1 stycznia 2024 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji Członków Zarządu zostało podwyższone, co miało na celu przybliżenie ich do poziomu wynagrodzeń zasadniczych w innych, wiodących spółkach z branży gamingowej.

Wynagrodzenie Członków Zarządu w okresie pełnienia tej funkcji od podmiotów zależnych w 2024 roku¹

Imię i nazwisko Członka Zarządu CD PROJEKT S.A. oraz pełniona funkcja	Wynagrodzenie stałe (z tytułu pełnienia funkcji i innych umów ze Spółką zależną)	Wynagrodzenie stałe (świadczenia dodatkowe ²)
Piotr Karwowski Członek Zarządu GOG sp. z o.o.	60	–
Jeremiah Cohn EVP of Marketing/General Manager CD PROJEKT Inc.	480 tys. USD	13 tys. USD
Adam Badowski Creative Director CD PROJEKT Inc.	133 tys. USD	–

¹ Członkowie Zarządu nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego od podmiotów zależnych

² Świadczenia dodatkowe obejmują dofinansowanie aktywności sportowej, diety z tyt. podróży służbowych i pozostałe zwroty kosztów

WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PROGRAM ROZLICZANY KRÓTKOTERMINOWO

Oprócz wynagrodzenia stałego Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego krótkoterminowego. Celem tego składnika wynagrodzenia jest motywowanie Zarządu do maksymalizacji wyniku i realizacji celów operacyjnych i finansowych w ujęciu rocznym.

W 2024 r. w Spółce funkcjonował krótkoterminowy program motywacyjny, rozliczany rocznie, którego uczestnikami byli Członkowie Zarządu Spółki – Program Motywacyjny dla Zarządu CD PROJEKT S.A.² (określany dotychczas w sprawozdaniach jako “ premia roczna”). Szczegółowe warunki funkcjonowania tego programu w okresie objętym sprawozdaniem określone były w Regulaminie Programu Motywacyjnego dla Zarządu CD PROJEKT S.A., przyjętym uchwałą nr 10 Rady Nadzorczej z dnia 20 kwietnia 2015 r., zmienionym w drodze uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 30 stycznia 2024 r.

Zgodnie z regulaminem programu i decyzją Rady Nadzorczej, sumaryczna wartość procentowa świadczeń z tego tytułu przypadająca do wypłaty na rzecz wszystkich Członków Zarządu łącznie nie mogła przekroczyć 10,01% skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej CD PROJEKT (1,43% dla każdego z Członków Zarządu pełniącego funkcję w 2024 r.).

Warunkiem jego przyznania jest uzyskanie dodatniego wyniku finansowego (zysk netto) za dany okres rozliczeniowy wykazanego w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy CD PROJEKT. W przypadku ujemnego wyniku finansowego (strata netto), warunkiem wypłaty świadczenia pieniężnego w kolejnym okresie rozliczeniowym (lub kolejnych okresach rozliczeniowych) jest osiągnięcie w kolejnym okresie (lub okresach) narastającej dodatniej sumy wyniku finansowego.

Wypłacone wynagrodzenie zmienne może podlegać zwrotowi (“clawback”), w sytuacji gdy zostało ono przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń, warunków wynagrodzenia zmiennego lub okazało się ono nienależne w całości lub w części z innej przyczyny, w tym w szczególności błędnej kalkulacji jego wysokości lub w wyniku wywołanego przez danego Członka Zarządu błędu co do spełnienia przez niego kryteriów.

² Szczegółowe warunki funkcjonowania tego programu w okresie objętym sprawozdaniem określone były w Regulaminie Programu Motywacyjnego dla Zarządu CD PROJEKT S.A., przyjętym uchwałą nr 10 Rady Nadzorczej z dnia 20 kwietnia 2015 r., zmienionym w drodze uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 30 stycznia 2024 r.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PROGRAM ROZLICZANY DŁUGOTERMINOWO – PROGRAM MOTYWACYJNY B NA LATA 2023-2027

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany

W 2024 r. w Spółce funkcjonował program motywacyjny rozliczany długoterminowo, w którym uczestniczy wyższa kadra kierownicza Spółki, w tym Członkowie Zarządu – Program motywacyjny B na lata 2023-2027³.

Uprawnienia w tym programie, zgodnie z założeniami, przyznawane będą w każdym z lat obrotowych 2023–2027 (tj. w pięciu etapach). W ramach całości Programu Motywacyjnego B przyznanych może zostać maksymalnie 3 500 000 uprawnień, z czego Członkom Zarządu może zostać przyznanych maksymalnie 1 750 000 uprawnień. Nie została ustalona maksymalna liczba uprawnień możliwych do przyznania indywidualnie poszczególnym Członkom Zarządu, ani maksymalna potencjalna wartość pieniężna wynikająca z wykonania praw z warrantów subskrypcyjnych lub nabycia akcji własnych Spółki w przypadku realizacji otrzymanych przez danego Członka Zarządu uprawnień. Uprawnienia będą realizowane alternatywnie poprzez:

- I) zaoferowanie uczestnikom objęcia warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia tożsamej liczby emitowanych w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego akcji Spółki, lub
- II) zaoferowanie uczestnikom nabycia od Spółki akcji własnych nabytych w ramach przeprowadzonego w tym celu skupu.

Warunkiem objęcia oraz wykonania praw z warrantów subskrypcyjnych lub odpowiednio nabycia przez uczestników od Spółki jej akcji własnych w Programie Motywacyjnym B będzie:

- I) stwierdzenie przez Spółkę spełnienia warunku wynikowego (dla 70% uprawnień),
- II) (stwierdzenie przez Spółkę spełnienia warunku rynkowego (dla 30% uprawnień),
- III) w wybranych przypadkach potencjalnie również spełnienie warunków indywidualnych (tj. dodatkowych warunków koniecznych do realizacji uprawnień wynikających z uczestnictwa w Programie),
- IV) oraz w każdym przypadku spełnienie warunku lojalnościowego (rozumianego jako pozostawanie przez uczestników Programu Motywacyjnego B w stosunku prawnym ze Spółką lub jej podmiotem powiązanym w trakcie okresu nabywania uprawnień).

Bazowa cena objęcia lub nabycia akcji Spółki w ramach realizacji uprawnień Programu Motywacyjnego B odpowiadać będzie kursowi akcji Spółki na zamknięcie ostatniej sesji giełdowej poprzedzającej dzień podjęcia stosownej uchwały o włączeniu uczestnika do programu. Program przewiduje możliwość obniżenia ceny objęcia lub nabycia akcji wraz z jednoczesną, proporcjonalną redukcją liczby uprawnień podlegających realizacji przez uczestnika. Okres nabywania uprawnień wynosi cztery lata (z możliwością skrócenia do trzech lat dla uprawnień związanych z warunkiem wynikowym w przypadku ewentualnej szybszej realizacji czteroletniego warunku wynikowego). Dla uczestników Programu nie przewiduje się przyznania dodatkowej liczby uprawnień w przypadku osiągnięcia wyników lepszych niż przyjęte przez Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki dla danego etapu Programu.

W 2023 r. w ramach I etapu Programu Motywacyjnego B przyznanych zostało 662 000 uprawnień, z czego aktywnych pozostaje 656 000 uprawnień (w tym Członkom Zarządu przyznano łącznie 350 000 uprawnień, wszystkie pozostają aktywne).

W 2024 r. w ramach II etapu Programu Motywacyjnego B przyznanych zostało 723 500 uprawnień, z czego aktywnych pozostaje 723 500 uprawnień (w tym Członkom Zarządu przyznano łącznie 350 000 uprawnień, wszystkie pozostają aktywne).

³ Funkcjonujący na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 18 kwietnia 2023 r.

Warunek wynikowy – 70% uprawnień przyznanych w ramach danego etapu Programu Motywacyjnego B

Realizację warunku wynikowego stanowi osiągnięcie, w odpowiednim okresie nabywania uprawnień, wyniku rozumianego jako suma skonsolidowanych wyników netto z działalności kontynuowanej Grupy Kapitałowej CD PROJEKT powiększona o ujęte w księgach podmiotów z Grupy Kapitałowej CD PROJEKT w tożsamym okresie koszty wyceny uprawnień przyznanych w ramach danego etapu Programu Motywacyjnego B.

Warunek wynikowy dla uprawnień przyznanych w pierwszym etapie Programu Motywacyjnego B (w roku obrotowym 2023) na lata 2023–2026 wynosi 2 mld zł, warunek wynikowy dla uprawnień przyznanych w drugim etapie Programu Motywacyjnego B (w roku obrotowym 2024) na lata 2024–2027 wynosi 3 mld zł, zaś warunek wynikowy dla uprawnień przyznanych w trzecim etapie Programu Motywacyjnego B (w roku obrotowym 2025) na lata 2025–2028 wynosi 4 mld zł.

Dla każdego z kolejnych etapów Programu Motywacyjnego B rozpoczynających się w latach obrotowych 2026 i 2027, warunek wynikowy dla przyznanych w tych etapach uprawnień na odpowiednie okresy 4 lat obrotowych zostanie wyznaczony w uchwale przez Walne Zgromadzenie Spółki (na wniosek Zarządu Spółki).

Warunek rynkowy – 30% uprawnień przyznanych w ramach danego etapu Programu Motywacyjnego B

Realizację warunku rynkowego stanowi osiągnięcie przez kurs akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. zmiany w taki sposób, że wyrażona w procentach zmiana poziomu kursu akcji Spółki ustalona w oparciu o kurs akcji Spółki na zamknięcie ostatniej sesji notowań Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. ostatniego roku obrotowego, który podlega weryfikacji w ramach opisanego wyżej warunku wynikowego w stosunku do kursu akcji Spółki na zamknięcie ostatniej sesji notowań Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. roku poprzedzającego rok, w którym miał miejsce start danego etapu Programu Motywacyjnego B, będzie wyższa lub równa wyrażonej w procentach i powiększonej o 10 punktów procentowych zmianie poziomu indeksu WIG (Warszawski Indeks Giełdowy) w tożsamym okresie.

Uprawnienia w pierwszym etapie Programu Motywacyjnego B zostały przyznane Członkom Zarządu Spółki w dniu 26 maja 2023 r. w liczbie, o bazowej cenie realizacji oraz wartości potencjalnych korzyści wskazanych poniżej:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Przyznane uprawnienia	Bazowa cena realizacji uprawnień ¹	Wartość potencjalnych korzyści (26.05.2023-31.12.2023)	Wartość potencjalnych korzyści (1.01.2024-31.12.2024)
Adam Kiciński	Członek Zarządu ²	50 000	118,05 zł	934	416
Piotr Nielubowicz	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416
Adam Badowski	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416
Michał Nowakowski	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416
Piotr Karwowski	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416
Paweł Zawodny	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416
Jeremiah Cohn	Członek Zarządu	50 000	118,05 zł	934	416

¹ Kurs akcji Spółki na zamknięciu ostatniej sesji notowań poprzedzającej bezpośrednio dzień podjęcia Uchwały o przyznaniu uprawnień

² Do 31 grudnia 2024 r., od 1 stycznia 2025 r. Współprzewodniczący Rady Nadzorczej

Uprawnienia w drugim etapie Programu Motywacyjnego B zostały przyznane Członkom Zarządu Spółki w dniu 8 marca 2024 r. w liczbie, o bazowej cenie realizacji oraz wartości potencjalnych korzyści wskazanych poniżej:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Przyznane uprawnienia	Bazowa cena realizacji uprawnień ¹	Wartość potencjalnych korzyści (8.03.2024-31.12.2024)
Adam Kiciński	Członek Zarządu ²	50 000	107,75 zł	397
Piotr Nielubowicz	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397
Adam Badowski	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397
Michał Nowakowski	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397
Piotr Karwowski	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397
Paweł Zawodny	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397
Jeremiah Cohn	Członek Zarządu	50 000	107,75 zł	397

¹ Kurs akcji Spółki na zamknięciu ostatniej sesji notowań poprzedzającej bezpośrednio dzień podjęcia Uchwały o przyznaniu uprawnień

² Do 31 grudnia 2024 r., od 1 stycznia 2025 r. Współprzewodniczący Rady Nadzorczej

Wykazane w powyższych tabelach wartości potencjalnych korzyści z tytułu uprawnień przyznanych w ramach pierwszego i drugiego etapu Programu Motywacyjnego B opartego o akcje Spółki dla osób pełniących funkcje Członków Zarządu zostały przyjęte na podstawie wartości godziwej poszczególnych uprawnień bazującej na wycenie sporządzonej przez aktuarium na dzień przyznania. Informacje dotyczące założeń przyjętych przez aktuarium do wyceny przyznanych uprawnień zostały przedstawione w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za 2024 r.

Powyższe wartości odpowiadają kosztom rozliczonym w roku 2023 oraz 2024 z wyceny uprawnień w Programie Motywacyjnym B i nie uwzględniają rozliczenia kosztu związanego z wyceną wygasłych uprawnień w uprzednim programie motywacyjnym.

Weryfikowana na dany dzień różnica pomiędzy ceną rynkową akcji CD PROJEKT w stosunku do cen objęcia lub nabycia akcji w ramach Programu Motywacyjnego B może być znacząco różna od wartości wynikającej z wyceny sporządzonej przez aktuarium na dzień przyznania uprawnień i ujętej w kosztach Grupy. Jednocześnie możliwe do uzyskania przez uczestników programu przyszłe korzyści zależą będą od spełnienia celów i kryteriów programu oraz od przyszłych cen akcji w momencie nabycia lub objęcia akcji przez osoby uprawnione.

POZOSTAŁE ZASADY DOTYCZĄCE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Członkowie Zarządu pełnią funkcje zarządcze w oparciu o powołanie w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Zgodnie ze Statutem Spółki kadencje Zarządu są wspólne, czteroletnie. Członkowie Zarządu mogą zostać odwołani z pełnionej funkcji uchwałą Rady Nadzorczej lub złożyć rezygnację z pełnionej funkcji w każdym czasie. Nie obowiązuje w tym zakresie okres wypowiedzenia typowy dla stosunków kontraktowych (klausule typu „notice period”).

Spółka nie przewiduje w zawieranych umowach oraz w regulacjach wewnętrznych przyznawania odpraw, czy podobnego typu świadczeń na wypadek rezygnacji lub odwołania ze stanowiska Członka Zarządu, również w przypadku gdyby taka rezygnacja lub odwołanie nastąpiło z powodu połączenia przez przejęcie, czy innego rodzaju sytuacji zmiany kontroli właścicielskiej w Spółce (klausule typu „change of control” w odniesieniu do wynagrodzeń Zarządu).

W przypadku wynagrodzeń stałych z tytułu pełnionej funkcji w CD PROJEKT S.A. Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie za okres rozpoczynający się z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji, a kończący się z dniem wygaśnięcia mandatu i jest ono obliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy skutek powołania, odwołania lub rezygnacji nastąpił w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.

W zakresie wynagrodzeń zmiennych przyznawanych w okresie sprawozdawczym:

- I) program rozliczany długoterminowo** – niezrealizowane uprawnienia przyznane w ramach Programu Motywacyjnego B wygasają w przypadku zakończenia stosunku prawnego danej osoby ze Spółką lub jej podmiotem powiązanym w trakcie okresu nabywania uprawnień (tzw. vesting period);
- II) program rozliczany krótkoterminowo** – w przypadku m.in. wygaśnięcia mandatu (w szczególności z powodu odwołania, bądź rezygnacji z pełnionej funkcji) Członek Zarządu zostaje wykluczony z Programu Motywacyjnego dla Zarządu CD PROJEKT S.A., a wynagrodzenie zmienne należne za dany rok z tego tytułu wypłacone zostaje na zasadzie pro rata temporis do dnia wygaśnięcia mandatu włącznie; w niektórych przypadkach, jak np. ciężkie naruszenie przez Członka Zarządu obowiązków związanych z pełnioną funkcją, nie otrzymuje on wynagrodzenia z tego programu za dany okres.

Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych, programów wcześniejszych emerytur, premii za rozpoczęcie pracy lub – w przypadku kandydatów na stanowisko Członka Zarządu – płatności motywujących do wzięcia udziału w rekrutacji.

W Spółce nie istnieją umowy, ani postanowienia regulacji wewnętrznych ustanawiające wymogi odnoszące się do liczby akcji posiadanych przez Członków Zarządu (tj. górnych lub dolnych limitów; klauzule typu „stock ownership guidelines”).

W okresie, za który sporządzono Sprawozdanie Członkom Zarządu nie wypłacono wynagrodzenia zmiennego innego rodzaju, niż wynagrodzenie z tytułu programu rozliczanego krótkoterminowo.

ZAKAZ KONKURENCJI I KONFLIKT INTERESÓW

Zgodnie ze Statutem Spółki, Członek Zarządu nie może bez zezwolenia Rady Nadzorczej pełnić funkcji w organach podmiotów spoza grupy kapitałowej Spółki oraz zajmować się interesami konkurencyjnymi. Jednocześnie Regulamin Zarządu Spółki określa, że Członek Zarządu nie może bez zgody Rady Nadzorczej także: uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej; uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu; posiadać w konkurencyjnej spółce kapitałowej 10 lub więcej procent udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.

W omawianym okresie, do dnia 30 listopada 2024 roku, Paweł Zawodny pełnił funkcję Członka Rady Nadzorczej spółki Juice Games S.A., na co otrzymał odpowiednią zgodę Rady Nadzorczej CD PROJEKT.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu, Członkowie Zarządu powinni informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania. W przypadku sprzeczności interesów Spółki z interesami Członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, Członek Zarządu powinien ujawnić sprzeczność interesów i powstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw oraz może żądać zaznaczenia tego w protokole.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej, w przypadku, gdy podjęcie lub niepodjęcie uchwały Rady Nadzorczej spowodowałoby konflikt interesów związany z funkcją Członka Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem tej uchwały. W razie zaistnienia takiej sytuacji w protokole posiedzenia Rady Nadzorczej umieszcza się wzmiankę w tej sprawie.

W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń zasady ustalania wynagrodzenia członków organów Spółki zostały ukształtowane w taki sposób, aby decyzję co do wysokości wynagrodzenia należnego danemu członkowi organu podejmował inny organ Spółki, niż ten w którym dany członek pełni funkcję.

Liczba akcji posiadanych przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki¹

Imię i nazwisko	Stanowisko	Stan na 31.12.2024	Stan na 31.12.2023
Piotr Nielubowicz	Członek Zarządu, Chief Financial Officer	6 858 717	6 858 717
Adam Kiciński	Współprzewodniczący Rady Nadzorczej (do 31.12.2024 r. – Członek Zarządu, Chief Strategy Officer)	4 046 001	4 046 001
Adam Badowski	Członek Zarządu, Joint Chief Executive Officer	692 640	692 640
Michał Nowakowski	Członek Zarządu, Joint Chief Executive Officer	530 290	530 290
Piotr Karwowski	Członek Zarządu, Joint Chief Executive Officer	108 728	108 728
Paweł Zawodny	Członek Zarządu, Joint Chief Executive Officer	18 508	18 508
Marcin Iwiński	Współprzewodniczący Rady Nadzorczej (do 31.12.2024 r. – Przewodniczący Rady Nadzorczej)	12 873 520	12 873 520
Katarzyna Szwarec	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej ²	10	10
Maciej Nielubowicz	Członek Rady Nadzorczej ²	51	51

¹ Na podstawie oświadczeń i zawiadomień składanych Spółce

² Do 31 grudnia 2024 r.

Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

W okresie, za który sporządzono Sprawozdanie, wynagrodzenie osób objętych Polityką Wynagrodzeń uwzględniało obiektywne kryteria przewidziane Polityką Wynagrodzeń oraz warunki płacy i pracy pozostałych pracowników Spółki w sposób przewidziany Polityką Wynagrodzeń. Stosowane zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej przyczyniają się do realizacji strategii Spółki i wyznaczonych celów długoterminowych poprzez zapewnienie (I) pełnego zaangażowania osób objętych Polityką Wynagrodzeń w pełnienie funkcji w Spółce, przy jednoczesnym wykluczeniu postaw obejmujących podejmowanie nadmiernego ryzyka, (II) motywowania osób objętych Polityką Wynagrodzeń do realizacji Strategii i celów krótko- i długoterminowych, (III) trwałego związania osób objętych Polityką Wynagrodzeń ze Spółką, (IV) wysokości wynagrodzenia osób objętych Polityką Wynagrodzeń, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.

Praktyka Spółki w zakresie:

- I) ustalenia składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej,
 - II) ustalenia składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
 - III) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennego wynagrodzenia,
 - IV) okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego,
 - V) możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego,
- jest zgodna z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń.

Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Wynagrodzenie zmienne z tytułu programu rozliczanego krótkoterminowo zostało w roku 2024 wypłacone Członkom Zarządu w związku ze spełnieniem kryteriów uzyskania wynagrodzenia zmiennego za rok 2023, określonych w regulaminie tego programu, w granicach przewidzianych w uchwale Rady Nadzorczej nr 5 z dnia 26 stycznia 2022 r. oraz Polityce Wynagrodzeń. Weryfikacja spełnienia kryteriów uzyskania wynagrodzenia zmiennego w postaci wynagrodzenia pieniężnego uzależnionego od wyniku finansowego była oparta o dane z podlegającego badaniu przez biegłego i opublikowanego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CD PROJEKT i stanowiła podstawę przyznania wynagrodzenia zmiennego danemu Członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.

Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych

Wyniki Spółki i Grupy w latach 2020-2024

Rok obrotowy	2024	2023	2022	2021	2020
Zysk netto CD PROJEKT S.A.	470 674	474 705	340 471	240 113	1 128 056
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego	-0,8%	39,4%	41,8%	-78,7%	552,7%
Zysk netto Grupy CD PROJEKT	469 874	481 105	346 491	208 908	1 150 148
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego	-2,3%	38,9%	65,9%	-81,8%	556,0%

Wysokość całkowitego wynagrodzenia Rady Nadzorczej z tytułu udziału w Radzie Nadzorczej i Komitecie Audytu wypłaconego przez CD PROJEKT S.A. w latach 2020-2024¹

Imię i nazwisko	Stanowisko ²	2024	2023	2022	2021	2020
Marcin Iwiński	Przewodniczący Rady Nadzorczej	480	480	–	–	–
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		0,0%	–	–	–	–
Katarzyna Szwarz	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	180	180	164	135	120
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		0,0%	9,8%	21,5%	12,5%	0,0%
Maciej Nielubowicz	Członek Rady Nadzorczej	120	120	109	87	72
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		0,0%	10,1%	25,3%	20,8%	0,0%
Michał Bień	Członek Rady Nadzorczej	120	120	109	87	72
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		0,0%	10,1%	25,3%	20,8%	0,0%
Jan Łukasz Wejchert	Członek Rady Nadzorczej	120	120	109	58	–
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		0,0%	10,1%	87,9%	–	–

¹ Tabela obejmuje wynagrodzenie wypłacone w latach 2020-2024 dla Członków Rady Nadzorczej pełniących funkcję w roku 2024

² Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej pełnili swoje funkcje do 31 grudnia 2024 r.

Wysokość wynagrodzenia Zarządu w okresie pełnienia tej funkcji wypłaconego przez CD PROJEKT S.A. w latach 2020-2024¹

Imię i nazwisko	Stanowisko	2024	2023	2022	2021	2020
Michał Nowakowski	Członek Zarządu	7 709	5 642	3 637	17 104	2 908
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		36,6%	55,1%	-78,7%	488,2%	49,1%
Adam Badowski	Członek Zarządu	7 363	5 645	3 636	17 137	2 941
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		30,4%	55,3%	-78,8%	482,7%	48,2%
Adam Kiciński	Członek Zarządu ²	7 704	5 642	4 994	24 667	4 107
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		36,5%	13,0%	-79,8%	500,6%	50,9%
Piotr Nielubowicz	Członek Zarządu	7 705	5 642	4 994	24 595	4 035
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		36,6%	13,0%	-79,7%	509,5%	52,1%
Piotr Karwowski	Członek Zarządu	7 644	5 578	3 569	185	102
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		37,0%	56,3%	1 829,2%	81,4%	70,0%
Paweł Zawodny	Członek Zarządu	4 221	3 133	995	–	–
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		34,7%	214,9%	–	–	–
Jeremiah Cohn	Członek Zarządu	3 966 ³	3 018 ³	497 ³	–	–
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego		31,4%	507,2%	–	–	–

¹ Tabela obejmuje wynagrodzenie wypłacone w latach 2020-2024 dla Członków Zarządu pełniących funkcję w roku 2024

² Do 31 grudnia 2024 r., od 1 stycznia 2025 r. Współprzewodniczący Rady Nadzorczej

³ Wynagrodzenie otrzymywane w walucie USD według kursu z dnia poprzedzającego wypłatę

Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu i Członkami Rady Nadzorczej oraz CEO pay ratio w latach 2020-2024

Rok obrotowy	2024	2023	2022	2021	2020
Średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników	277	251	161	294	171
Zmiana w % w stosunku do roku poprzedniego	10,4%	55,9%	-45,2%	71,9%	74,5%
CEO pay ratio*	35,7	30,8	44,2	152,3	33,4

* Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby do mediany rocznego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu i Członkami Rady Nadzorczej

Wykazany w powyższych tabelach istotny wzrost wynagrodzeń wypłaconych w 2021 roku Członkom Zarządu oraz poziomu średniego wynagrodzenia pracowników Spółki jest efektem, w głównej mierze, wypłaconych w 2021 r. premii rocznych należnych za 2020 r., kalkulowanych w oparciu o skonsolidowany zysk netto Grupy CD PROJEKT za rok 2020 (wzrost o 556% w stosunku do roku poprzedzającego) lub zysk netto segmentu CD PROJEKT RED za rok 2020 (wzrost o 555% w stosunku do roku poprzedzającego) oraz indywidualnego stosunku wysokości premii rocznych do poziomu wynagrodzeń stałych.

Wynagrodzenie Członków Zarządu i średnie wynagrodzenie pracowników Spółki zaprezentowane w powyższych tabelach nie uwzględnia potencjalnych korzyści osób uprawnionych będących Członkami Zarządu lub pracownikami Spółki z tytułu uczestnictwa w bazujących na uprawnieniach do akcji Spółki programach motywacyjnych funkcjonujących w Grupie CD PROJEKT w latach 2016-2019 (rozliczony w 2020 r.), na lata 2020-2025 (zaniechany w 2023 r.) oraz na lata 2023-2027. W odniesieniu do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki zaprezentowane wartości odpowiadają sumie wynagrodzeń stałych, premii, świadczeń niepieniężnych i innych wypłaconych pracownikom w danym roku kalendarzowym podzielonych przez zatrudnienie (liczba zatrudnionych) w danym roku.

Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia



W okresie, za który sporządzono Sprawozdanie, Spółka nie kierowała do osób objętych Polityką Wynagrodzeń żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz zastosowanych odstępstw od Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

Na datę sporządzenia Sprawozdania Rada Nadzorcza nie posiada wiedzy o przypadku odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, a w szczególności nie wyrażała zgody na zastosowanie odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń na zasadach w niej przewidzianych.

Opinia Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Zgodnie z Uchwałą nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 14 czerwca 2024 roku, Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2023 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Walne Zgromadzenie Spółki. W związku z powyższym niniejsze Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach zostało sporządzone w oparciu o analogiczne założenia jak w przypadku poprzedniego sprawozdania.



KONTAKT DLA INWESTORÓW: IR@CDPROJEKT.COM
WWW.CDPROJEKT.COM