

## **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w spółce Vivid Games S.A.**

### **§ 1**

#### **Postanowienia Ogólne**

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Vivid Games S.A. w Bydgoszczy została przygotowana i przyjęta w wykonaniu przepisów Rozdziału 4a Ustawy o Ofercie. \_\_\_\_\_
2. Użyte w niniejszym dokumencie pojęcia oznaczają: \_\_\_\_\_
  - a. Spółka, Emitent - Vivid Games S.A. w Bydgoszczy; \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - b. Zarząd - zarząd Spółki; \_\_\_\_\_
  - c. Rada Nadzorcza - rada nadzorcza Spółki; \_\_\_\_\_
  - d. Walne Zgromadzenie - walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
  - e. Ustawa o Ofercie - ustawa z 29 lipca 2005 o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych; \_\_\_\_\_
  - f. KSH - ustawa z 15 września 2000 Kodeks spółek handlowych; \_\_\_\_\_
  - g. Ustawa o PPK - ustawa z dnia 4 października 2018 o pracowniczych planach kapitałowych; \_\_\_\_\_
  - h. Polityka Wynagrodzeń - niniejsza polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w spółce Vivid Games S.A. \_\_\_\_\_
3. Polityka Wynagrodzeń określa zasady ustalania, rozliczania i wypłaty wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. \_\_\_\_\_
4. Celem rozwiązań przyjętych w Polityce Wynagrodzeń jest przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. \_\_\_\_\_
5. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie organów powinny być uwzględniane przez organy Spółki w procesie ustalania wysokości wynagrodzenia członków organów Spółki. Szczególne uprawnienia przyznane członkom organów Spółki powinny być uzasadnione zakresem odpowiedzialności tych osób na zajmowanych przez nich stanowiskach, a także ryzykiem związanym z pełnionymi przez te osoby funkcjami w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej. \_\_\_\_\_

### **§ 2**

#### **Wynagrodzenie Członków Zarządu**

1. Warunki wynagradzania członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę aktualne potrzeby Spółki, nakład pracy wymagany do prawidłowego wykonywania funkcji w Zarządzie, zakres obowiązków oraz inne okoliczności, które mogą mieć znaczenie w indywidualnych przypadkach. \_\_\_\_\_

2. Wynagrodzenie członków Zarządu składa się ze stałego wynagrodzenia miesięcznego wypłacanego na podstawie umowy o pracę zawartej ze Spółką i może obejmować również wynagrodzenie zmienne, jeśli Rada Nadzorcza tak postanowi, określając jednocześnie warunki, o których mowa w art. 90d ust. 4 Ustawy o Ofercie, przy czym wysokość wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 100% (stu procent) wynagrodzenia stałego. —————
3. Wysokość wynagrodzenia stałego członka Zarządu określa Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę funkcję pełnioną w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia i posiadane kwalifikacje, jak również inne okoliczności indywidualne, jakie mogą mieć znaczenie dla wysokości wynagrodzenia członka Zarządu. ———
4. Wynagrodzenie otrzymywane przez członka Zarządu od Spółki na podstawie innych stosunków prawnych łączących członka Zarządu ze Spółką powinno być uwzględniane przez Radę Nadzorczą w procesie ustalania wynagrodzenia stałego należnego członkowi Zarządu. Powyższa zasada nie ma zastosowania do stosunków prawnych wynikających z posiadania przez członka Zarządu papierów wartościowych emitowanych przez Spółkę. —————
5. Rada Nadzorcza może postanowić o przyznaniu członkom Zarządu wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, określając jednocześnie szczególne warunki przyznania takiego wynagrodzenia, o których mowa w art. 90d ust. 5 Ustawy o Ofercie. —————
6. Członkowie Zarządu na zasadach określonych w Ustawie o PPK objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym, z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień Ustawy o PPK. —————
7. Umowy z członkami Zarządu zawierane są na okres ustalony przez Radę Nadzorczą, przy czym z uwagi na konieczność zapewnienia stabilności organów wykonawczych Spółki, o ile nie zachodzą szczególne okoliczności, umowy takie powinny być zawierane na czas nieokreślony z możliwością rozwiązania z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia w wypadku zaprzestania pełnienia funkcji członka Zarządu. —————
8. Rada Nadzorcza może przyznać członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w szczególności: —————
  - a. odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia nie przekraczające wynagrodzenia otrzymywanego od Spółki w okresie jednego roku przed rozwiązaniem stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką; —————
  - b. odprawę przysługującą członkowi Zarządu w wypadku rozwiązania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką; —————
  - c. objęcie ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej członków organów Spółki (ubezpieczenie D&O); —————
  - d. służbowe wyposażenie, w szczególności sprzęt elektroniczny; —————
  - e. pakiet prywatnej opieki medycznej. —————

**§ 3****Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej**

1. Warunki wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, biorąc pod uwagę aktualne potrzeby Spółki, nakład pracy wymagany do prawidłowego wykonywania funkcji w Radzie Nadzorczej, zakres obowiązków oraz inne okoliczności, które mogą mieć znaczenie w indywidualnych przypadkach. \_\_\_\_\_
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się ze stałego wynagrodzenia wypłacanego za każde odbyte posiedzenie Rady Nadzorczej członkom Rady Nadzorczej uczestniczącym w takim posiedzeniu i może obejmować również wynagrodzenie stałe wypłacane na innych zasadach, jeśli Walne Zgromadzenie tak postanowi. \_\_\_\_\_
3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie, biorąc pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz funkcję pełnioną w Radzie Nadzorczej, w związku z czym Walne Zgromadzenie może w szczególności określić, że przewodniczący Rady Nadzorczej otrzyma wynagrodzenie w wyższej wysokości niż pozostali członkowie Rady Nadzorczej. \_\_\_\_\_
4. W wypadku pełnienia przez członka Rady Nadzorczej funkcji w Komitecie Audytu, takiemu członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie na zasadach określonych w ust. 2 powyżej również za posiedzenia komitetu audytu. \_\_\_\_\_
5. Członkowie Rady Nadzorczej na zasadach określonych w Ustawie o PPK objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym, z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień Ustawy o PPK. \_\_\_\_\_
6. Członkowie Rady Nadzorczej, delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru na podstawie art. 390 § 3 KSH, otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć uprawnienie do określania takiego wynagrodzenia Radzie Nadzorczej. \_\_\_\_\_
7. W przypadku delegowania na podstawie art. 383 § 1 KSH członka Rady Nadzorczej, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, który został odwołany, złożył rezygnację albo z innych przyczyn nie może sprawować swoich czynności, oddelegowany członek Rady Nadzorczej w czasie oddelegowania nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, natomiast w tym czasie przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu czasowego oddelegowania do Zarządu, w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.

**§ 4****Konflikt interesów**

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z przyznawaniem i ustalaniem wysokości wynagrodzenia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółka stosuje w pełni przepisy art. 378 i 392 KSH.

- Ogólne zasady wynikające z ww. przepisów, tj. rozdzielenie kompetencji do ustalania wynagrodzenia pomiędzy statutowe organy Spółki, stanowią podstawę zasad przyznawania i ustalania wynagrodzenia członków organów Spółki przyjętych w Polityce Wynagrodzeń. \_\_\_\_\_
2. Umowy zawarte z członkami Zarządu zawierają postanowienia zakazujące członkom Zarządu bez uprzedniego zezwolenia Rady Nadzorczej, podejmować działalności poza Spółką, jeśli: \_\_\_\_\_
    - a. wymiar takiej działalności uniemożliwił będzie wykonywanie obowiązków członka Zarządu; \_\_\_\_\_
    - b. działalność taka jest sprzeczna z interesami majątkowymi Spółki; —
    - c. działalność taka rodzi uzasadnione obawy związane z potencjalnym konfliktem interesów między zobowiązaniami wobec Spółki a prawami i obowiązkami wynikającymi z takiej działalności. \_\_\_\_\_
  3. Niezależnie od zakazu określone w ust. 2 powyżej, członków zarządu obowiązują przepisy dotyczące prowadzenia działalności konkurencyjnej zawarte w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności art. 380 KSH. \_\_\_\_\_
  4. Członkowie organów Spółki powinni powstrzymać się od udziału w podejmowaniu decyzji związanych z wynagrodzeniami członków organów Spółki, jeśli możliwe jest wystąpienie konfliktu interesów w związku z podejmowaniem takiej decyzji. \_\_\_\_\_
  5. W wypadku powzięcia wiadomości o istnieniu takiego konfliktu lub uzasadnionym podejrzeniu istnienia takiego konfliktu członek organu Spółki powinien poinformować o tym odpowiedni organ, tj. Radę Nadzorczą (w przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy członka Zarządu) lub Zarząd (w przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy członka Rady Nadzorczej) w celu zapobieżenia powstaniu lub trwaniu takiego konfliktu oraz podjęcia działań naprawczych. \_\_\_\_\_
  6. W sytuacji, gdy pomimo regulacji określonych w ust. 1-5 powyżej powstanie konflikt interesów związany z jakimikolwiek kwestiami dotyczącymi wynagrodzeń członków organów Spółki, odpowiedni organ, tj. Rada Nadzorcza (w przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie z inicjatywy Zarządu (w przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy członka Rady Nadzorczej), podejmie odpowiednie działania naprawcze oraz rozpocznie procedurę wprowadzania zmian do Polityki Wynagrodzeń w celu zapobieżenia podobnym konfliktom interesów w przyszłości. \_\_\_\_\_

## § 5

### **Realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki**

1. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń ramowe zasady przyznawania i ustalania wysokości wynagrodzenia członków organów Spółki mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania członków Zarządu oraz

Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. —————

2. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma przyznanie priorytetu stałemu wynagrodzeniu członków Zarządu, co ma na celu ograniczanie nadmiernego ryzyka w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników Spółki i budowanie długoterminowych relacji zakładających stabilny wzrost. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służy również brak uzależnienia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki, co pozwala na wzmocnienie niezależności Rady Nadzorczej. —————

## § 6

### **Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń**

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń został sporządzony przez Zarząd oraz przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej. —————
2. Polityka Wynagrodzeń przyjęta zostaje przez Walne Zgromadzenie. —————
3. Polityka Wynagrodzeń będzie podlegała regularnym przeglądom, przeprowadzanym nie rzadziej niż raz do roku. Przeglądy Polityki Wynagrodzeń będą dokonywane przez Zarząd i Radę Nadzorczą. Po zakończeniu każdego przeglądu Zarząd przygotowuje sprawozdanie z przeglądu, które zostanie przedstawione Radzie Nadzorczej do zaopiniowania. W wypadku konieczności dokonania aktualizacji Polityki Wynagrodzeń, Zarząd przedstawi zaopiniowany przez Radę Nadzorczą projekt stosownych zmian do rozpatrzenia najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu, a w wypadku konieczności wprowadzenia pilnych zmian - zwoła Walne Zgromadzenie w tym celu. —————
4. Niezależnie od przeglądów określonych w ust. 3 Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki wynagrodzeń przy okazji sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o Ofercie. —————

## § 7

### **Opis istotnych zmian polityki wynagrodzeń**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń jest pierwszą wersją polityki wynagrodzeń członków organów Spółki przyjętą przez Spółkę. —————
2. Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie Polityki Wynagrodzeń. —————

## §8

### **Postanowienia końcowe**

1. Za wdrożenie postanowień Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji. —————
2. Umowy z członkami Zarządu obowiązujące w dniu przyjęcia Polityki Wynagrodzeń zawierają postanowienia odpowiadające wymaganiom określonym w § 2 ust. 7 Polityki Wynagrodzeń. W dniu przyjęcia Polityki Wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej nie łączą ze Spółką umowy, członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania, na czas trwania kadencji każdego z członków Rady Nadzorczej. —————
3. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie. —————