

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A.
w brzmieniu przyjętym Uchwałą nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 14 czerwca 2024 roku

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A.

Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. Jest ona częścią polityki zatrudniania i wynagradzania w ramach Spółki i Grupy Kapitałowej. Celem Polityki Wynagrodzeń jest stworzenie warunków pozwalających na przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej, a tym samym dla budowania długoterminowej wartości dla akcjonariuszy.

W stosunku do poprzednio obowiązującej treści Polityki Wynagrodzeń wprowadzone zostały następujące istotne zmiany:

- a) doprecyzowano zasady przyjmowania i stosowania Polityki Wynagrodzeń przez organy Spółki (§3),
- b) uszczegółowiono postanowienia Polityki Wynagrodzeń dotyczące składników Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego, w tym konstrukcji programów motywacyjnych (§4 oraz §5),
- c) wprowadzono możliwość zapewnienia Członkom Rady Nadzorczej, na czas pełnienia funkcji w Spółce, niepieniężnych świadczeń dodatkowych (§6),
- d) rozszerzono postanowienia dotyczące rodzajów wynagrodzenia o charakterze wyjątkowym, które nie są przyznawane przez Spółkę (§7),
- e) wprowadzono postanowienie o udostępnianiu na stronie internetowej Spółki istotnych dokumentów i informacji związanych z systemem wynagradzania Osób Objętych Polityką (§11).

Poprzednio obowiązująca treść Polityki Wynagrodzeń oraz Sprawozdania o Wynagrodzeniach zostały pozytywnie zaopiniowane przez Walne Zgromadzenie. Uchwały Walnego Zgromadzenia w tej sprawie nie zawierały uwag, ani zastrzeżeń wymagających uwzględnienia w zmienionej treści Polityki Wynagrodzeń. Wprowadzenie zmian miało na celu przede wszystkim zwiększenie efektywności istniejącego systemu wynagrodzeń, ułatwienie zrozumienia jego struktury przez akcjonariuszy, a także zwiększenie transparentności w jego zakresie. Ponadto wprowadzono szereg zmian o charakterze redakcyjnym mających na celu zwiększenie przejrzystości tekstu.

§1 Definicje

Wyrażenia używane w Polityce Wynagrodzeń mają znaczenie zgodne z poniższymi definicjami:

Cele	definicja znajduje się w §2 ust. 1 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Grupa Kapitałowa	grupa spółek określona w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej CD PROJEKT za dany okres rozliczeniowy
GPW	Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
Kryteria	definicja znajduje się w § 4 ust. 7 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Odstąpienie	definicja znajduje się w §9 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń



Okres Oceny	definicja znajduje się w §5 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń
Osoba Objęta Polityką	dany Członek Zarządu Spółki albo dany Członek Rady Nadzorczej Spółki; wszyscy członkowie tych organów łącznie jako Osoby Objęte Polityką
Podstawa Prawna Zatrudnienia	umowa o pracę, kontrakt menedżerski, umowa zlecenia, uchwała o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączący Spółkę i Osobę Objętą Polityką
Polityka Wynagrodzeń	niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A. wprowadzona w związku z treścią art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie
Premia	definicja znajduje się w §4 ust. 6 pkt c) Polityki Wynagrodzeń
Program Rozliczany Długoterminowo	definicja znajduje się w §4 ust. 6 pkt a) Polityki Wynagrodzeń
Program Rozliczany Krótkoterminowo	definicja znajduje się w §4 ust. 6 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki
Spółka	CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie
Sprawozdanie o Wynagrodzeniach	sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy o Ofercie
Sprawozdanie Finansowe	skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej
Statut	Statut Spółki
Strategia	definicja znajduje się w §2 ust. 1 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Świadczenia Dodatkowe	definicja znajduje się w §4 ust. 1 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Uprawnienie	definicja znajduje się w §4 ust. 6 pkt b) Polityki Wynagrodzeń
Ustawa o Ofercie	ustawa 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 2024 r. poz. 620)
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Spółki
Wynagrodzenie Stałe	definicja znajduje się w §4 ust. 1 pkt c) Polityki Wynagrodzeń



Wynagrodzenie z Innych Umów	definicja znajduje się w §4 ust. 1 pkt c) Polityki Wynagrodzeń
Wynagrodzenie z Tytułu Pełnienia Funkcji	definicja znajduje się w §4 ust. 1 pkt a) Polityki Wynagrodzeń
Wynagrodzenie Zmienne	definicja znajduje się w §4 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń
Zarząd	Zarząd Spółki
Zwyczajne Walne Zgromadzenie	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 pokryciu straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy o Ofercie
Zysk Netto	będący wartością dodatnią skonsolidowany zysk netto Grupy Kapitałowej przypisany właścicielom Spółki przedstawiony w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej za dany okres rozliczeniowy

§2

Postanowienia ogólne

1. Polityka Wynagrodzeń:
 - a) reguluje zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką,
 - b) przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki („**Strategia**”); w ramach prowadzonej działalności i realizacji 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,
 - c) stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką obowiązujących w Spółce.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
3. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń, jak również ustalaniu oraz zmianie wynagrodzenia Osób Objętych Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
 - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - b) stopień ryzyka związany z pełnieniem danej funkcji,
 - c) standardy rynkowe (benchmark) dotyczące struktury wynagradzania na danym stanowisku lub grupie stanowisk,
 - d) kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
 - e) warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki (w tym także poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osób Objętych Polityką ustalane są z uwzględnieniem zwiększonego, względem innych pracowników, stopnia odpowiedzialności i ryzyka związanego z pełnieniem funkcji oraz skutków, które mogą wynikać z materializacji takiego ryzyka dla Spółki i Osoby Objętej Polityką).
4. Ustanowienie Polityki Wynagrodzeń i zasad wynagradzania w niej przewidzianych przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie, że Osoby Objęte Polityką są:



- a) w pełni zaangażowane w pełnienie funkcji w Spółce przy jednoczesnym wykluczeniu postaw obejmujących podejmowanie nadmiernego ryzyka,
 - b) zmotywowane do realizacji Strategii i Celów,
 - c) długotrwale związane ze Spółką,
 - d) wynagradzane adekwatnie do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
5. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń zasady ustalania wynagrodzenia Osób Objętych Polityką zostały ukształtowane w taki sposób, aby decyzję co do wysokości wynagrodzenia należnego danej Osobie Objętej Polityką podejmował inny organ Spółki, niż ten w którym dana Osoba Objęta Polityką, pełni funkcję.

§3

Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na cztery lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, jej nowe brzmienie zawiera opis:
 - a) istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń, oraz
 - b) sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
3. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy o Ofercie, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
4. Zarząd:
 - a) opracowuje projekt Polityki Wynagrodzeń i przekazuje go Radzie Nadzorczej do zaopiniowania oraz Walnemu Zgromadzeniu pod głosowanie celem przyjęcia ostatecznej wersji Polityki Wynagrodzeń,
 - b) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem o Wynagrodzeniach w terminie umożliwiającym jego sporządzenie na zasadach opisanych w § 10 Polityki Wynagrodzeń.
5. Rada Nadzorcza:
 - a) opiniuje projekt Polityki Wynagrodzeń opracowany przez Zarząd i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu rekomendacje w zakresie jego przyjęcia,
 - b) opracowuje elementy Polityki Wynagrodzeń w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
 - c) dokonuje weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania - przynajmniej raz w roku poddaje ją przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień; po dokonaniu przeglądu Rada Nadzorcza przekazuje Walnemu Zgromadzeniu ewentualne rekomendacje co do jej zmiany,
 - d) sporządza corocznie Sprawozdanie o Wynagrodzeniach zgodnie z przepisami prawa.

§4

Wynagrodzenie Członka Zarządu

1. Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe, które może składać się z:
 - a) części stałej, obejmującej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu („**Wynagrodzenie z Tytułu Pełnienia Funkcji**”),
 - b) niepieniężnych świadczeń dodatkowych („**Świadczenia Dodatkowe**”),
 - c) wynagrodzenia wypłacanego miesięcznie z tytułu świadczenia na rzecz Spółki pracy lub



- usług innych niż pełnienie funkcji Członka Zarządu („**Wynagrodzenie z Innych Umów**”),
(składniki wynagrodzenia wskazane w pkt a), b) i c) powyżej łącznie jako „**Wynagrodzenie Stałe**”).
2. Wynagrodzenie Stałe jest określane indywidualnie dla Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub wskazane w uchwale Rady Nadzorczej, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności danego Członka Zarządu.
 3. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, Członkowi Zarządu przysługiwać może wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość są uzależnione od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych („**Wynagrodzenie Zmienne**”).
 4. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu Członkowi Zarządu.
 5. Świadczenia przyznawane Członkom Zarządu w ramach wynagrodzenia mogą mieć charakter pieniężny i niepieniężny, w tym formę instrumentu finansowego lub wskazanych przez Radę Nadzorczą niepieniężnych Świadczeń Dodatkowych. Spółka może zapewnić Świadczenia Dodatkowe na czas pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Spółce także na rzecz jego osób najbliższych.
 6. Wynagrodzenie Zmienne może składać się z:
 - a) uprawnienia do objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do objęcia akcji Spółki lub do nabycia lub objęcia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzanego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia („**Program Rozliczany Długoterminowo**”),
 - b) uprawnienia do udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od krótkoterminowego wyniku finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub segmentu za który odpowiada Członek Zarządu („**Program Rozliczany Krótkoterminowo**”) (składniki Wynagrodzenia Zmiennego wskazane w pkt a) i b) łącznie jako „**Uprawnienie**”),
 - c) dodatkowej premii pieniężnej za realizację zadania lub celu zarządczego, przyznawanej przez Radę Nadzorczą („**Premia**”).
 7. Rada Nadzorcza ustalając wysokość oraz zasady przyznawania i zmiany wynagrodzenia Członków Zarządu bierze pod uwagę elementy wskazane w §2 ust. 3 powyżej, sytuację finansową Spółki oraz opiera się na następujących, uszczegółowionych elementach Polityki Wynagrodzeń:
 - a) opisie składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego,
 - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriach w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego, ustalanych w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez Członków Zarządu z realizacją Strategii lub wzrostem wartości Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki („**Kryteria**”),
 - c) zasadach dotyczących:
 - okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego,
 - przyznawania Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego.
 8. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
 9. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego.
 10. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania.



§5

Wynagrodzenie Zmienne - postanowienia szczegółowe

1. Szczegółowe warunki i zasady Programu Rozliczanego Długoterminowo oraz Programu Rozliczanego Krótkoterminowo funkcjonujących w Spółce powinny zostać określone w regulaminach i uchwałach odpowiednich organów Spółki dotyczących takich programów. Zasady przyznawania i wysokości Premii określone są w drodze uchwał Rady Nadzorczej.
2. Jeżeli do przyznania lub realizacji Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonego warunku, Rada Nadzorcza stwierdza w drodze uchwały nabycie przez Członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wysokość.
3. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki danego Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku z osiągnięciem Celów lub realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącego do oceny spełnienia Kryteriów („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.
4. Maksymalna proporcja Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym do Wynagrodzenia Stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1. Proporcja ta może ulec podwyższeniu, jeżeli dojdzie do przyznania lub realizacji Uprawnień. Wówczas proporcja Wynagrodzenia Stałego do 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.
5. Program Rozliczany Długoterminowo powinien być skonstruowany w taki sposób, aby:
 - a) okresy nabywania uprawnień do otrzymania wynagrodzenia przez osoby uprawnione były nie krótsze, niż trzy lata;
 - b) realizacja Programu Rozliczanego Długoterminowo uzależniona była od spełnienia, w przeciągu co najmniej trzech lat, z góry wyznaczonych Celów;
 - c) warrandy subskrypcyjne obejmowane w jego ramach były niezbywalne i nie podlegały dziedziczeniu, a w stosunku do objętych lub nabytych akcji nie obowiązywały ograniczenia w zakresie ich zbywania;
 - d) program ten przyczyniał się do zapewnienia rentowności działalności Spółki i jej Grupy Kapitałowej oraz realizacji Strategii poprzez zwiększanie stabilności związania Członków Zarządu ze Spółką oraz zachęcanie i motywowanie ich do realizacji Strategii, działania w interesie Spółki, maksymalizacji wyników finansowych oraz, odpowiednio, wyników niefinansowych;
 - e) maksymalna liczba uprawnień, która może zostać przyznana Członkom Zarządu nie przekraczała 50% wszystkich uprawnień, które mogą zostać przyznane uczestnikom w ramach Programów Rozliczanych Długoterminowo funkcjonujących w danym okresie.
6. Program Rozliczany Krótkoterminowo powinien być skonstruowany w taki sposób, aby:
 - a) przyznanie wynagrodzenia w jego ramach uzależnione było od wyników krótkoterminowych, a okres rozliczeniowy był nie krótszy, niż rok;
 - b) maksymalna, sumaryczna wartość procentowa wynagrodzenia przypadającego z jego tytułu do wypłaty na rzecz wszystkich Członków Zarządu za jeden okres rozliczeniowy (tj. określony procent Zysku Netto) ustalana była w regulaminie takiego programu przez Radę Nadzorczą.

§6

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.



2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki oraz nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem wyjątku dla sytuacji, w której uprawnienia do nabycia instrumentów finansowych, 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.
3. 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.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia określa stałe miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie to nie jest uzależnione od liczby odbytych posiedzeń Rady Nadzorczej, w których Członek Rady Nadzorczej brał udział.
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
6. Ze względu na pełnioną funkcję i zakres obowiązków, w szczególności Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji lub dodatkowych obowiązków, wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone w stosunku do wynagrodzenia innych Członków Rady Nadzorczej.
7. Spółka może zapewnić Członkowi Rady Nadzorczej, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące świadczenia dodatkowe:
 - a) pokrycie kosztów prywatnej opieki medycznej w niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej, w ramach zbiorowej umowy zawartej z wybranym przez Spółkę niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej,
 - b) pokrycie kosztów programu świadczeń sportowo-rekreacyjnych w ramach zbiorowej umowy zawartej z wybranym przez Spółkę podmiotem,
 - c) możliwość korzystania z innych świadczeń zapewnianych przez Spółkę ogółowi zatrudnionych,
 - d) ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej.
8. Spółka może zapewnić Członkowi Rady Nadzorczej, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, świadczenia dodatkowe wymienione w §6 ust. 7 pkt (a)-(c) także na rzecz jego osób najbliższych.
9. W przypadku wynagrodzenia, o którym mowa w §6 ust. 4 powyżej, wynagrodzenie takie przysługuje Członkowi Rady Nadzorczej za okres rozpoczynający się z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, 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.

§7

Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

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



§8

Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania, zgodnie z postanowieniami Statutu. Osoby Objęte Polityką mogą być odwołane z pełnionej funkcji uchwałą odpowiedniego organu Spółki, bądź złożyć rezygnację w każdym czasie. Nie obowiązuje w tym zakresie okres wypowiedzenia typowy dla stosunków kontraktowych (klauzule typu „notice period”).
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. Członkowi Zarządu przysługuje Wynagrodzenie z Tytułu Pełnienia Funkcji za okres rozpoczynający się z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, 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. Za okres, w którym Członek Zarządu pozostaje zawieszony w pełnieniu funkcji w Spółce, nie przysługuje mu Wynagrodzenie z Tytułu Pełnienia Funkcji. Szczegółowe zasady dotyczące rozliczania i wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w sytuacji wygaśnięcia mandatu lub zawieszenia Członka Zarządu określone są w regulaminach i uchwałach odpowiednich organów Spółki odnoszących się do danego składnika Wynagrodzenia Zmiennego.
5. Członkowie Zarządu mogą świadczyć na rzecz Spółki pracę lub usługi inne, niż pełnienie funkcji Członka Zarządu, na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej i otrzymywać z tego tytułu Wynagrodzenie z Innych Umów. Umowy takie mogą być zawierane na czas określony albo nieokreślony. Okres wypowiedzenia wskazany w takiej umowie nie może być dłuższy, niż trzy miesiące.
6. Członkowie Zarządu mogą świadczyć pracę lub usługi na rzecz spółek z Grupy Kapitałowej innych, niż Spółka, a także pełnić funkcje w ich organach oraz otrzymywać wynagrodzenie z takich tytułów. Okres wypowiedzenia wskazany w umowach o świadczenie tego rodzaju pracy, usług lub pełnienie funkcji nie powinien być dłuższy, niż trzy miesiące.

§9

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 całości lub w części 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 okoliczności mogące negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej uzasadnienie dla konieczności zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, co do których zastosowano Odstąpienie,
 - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji wymaganych w tym zakresie przez Ustawę o Ofercie.



§10 Sprawozdanie o Wynagrodzeniach

1. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach obejmuje rok obrotowy Spółki.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie o Wynagrodzeniach w terminie umożliwiającym:
 - a) poddanie Sprawozdania o Wynagrodzeniach ocenie biegłego rewidenta,
 - b) zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania o Wynagrodzeniach.
3. Spółka udostępnia Sprawozdanie o Wynagrodzeniach na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie o Wynagrodzeniach ma charakter doradczy.
5. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta Spółki. Zarząd zapewnia, aby zakres umowy dotyczący zbadania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania o Wynagrodzeniach przez biegłego rewidenta.

§11 Przepisy końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.
2. Spółka udostępnia na stronie internetowej w sekcji poświęconej wynagrodzeniom członków organów istotne dokumenty i informacje związane z funkcjonującym w Spółce systemem wynagradzania Osób Objętych Polityką.

Uchwała nr 1
z dnia 4 lipca 2024 roku
Rady Nadzorczej CD PROJEKT Spółka Akcyjna
w sprawie uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu
i Członków Rady Nadzorczej CD PROJEKT S.A.

„Rada Nadzorcza spółki CD PROJEKT S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”), działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 14 czerwca 2024 roku w sprawie *zmiany polityki wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki* („**Polityka Wynagrodzeń**”), („**Uchwała**”), udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 620) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, 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 wielką literą i w nim niezdefiniowane 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 GPW;
 - 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 wysokość (w przypadku Programu Rozliczanego Długoterminowo – liczbę uprawnień oraz cenę ich realizacji)

§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:
 - zarządzenie 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 z 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, produkcyjnego lub wydawniczego („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

1. Pobrane Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:
 - a. zostało ono przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń,
 - b. zostało ono przyznane z naruszeniem warunków Wynagrodzenia Zmiennego, lub
 - c. 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. Wynagrodzenie Zmienne podlegające zwrotowi powinno zostać potrącone z przyszłych wypłat o charakterze Wynagrodzenia Zmiennego przysługujących danemu Członkowi Zarządu albo - w przypadku gdyby zastosowanie takiego trybu było niemożliwe, nieskuteczne lub utrudnione - zwrócone Spółce.
3. Zasady opisane w niniejszym paragrafie 6 dotyczą Wynagrodzenia Zmiennego do trzech lat od dnia jego wypłaty.
4. Postanowienia niniejszego paragrafu 6 nie ograniczają praw Spółki do dochodzenia roszczeń z zakresu zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego na podstawie przepisów obowiązującego prawa.

§7

Świadczenia Dodatkowe

1. 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 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.
2. Spółka może zapewnić Świadczenia Dodatkowe wymienione w ust. 1 pkt (b), (c) i (e) na czas pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Spółce także na rzecz jego osób najbliższych.

§8

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia i od tego momentu traci moc uchwała podjęta poprzednio w tym zakresie, tj. Uchwała nr 1 Rady Nadzorczej Spółki z dnia 27 sierpnia 2020 roku w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w CD PROJEKT S.A.”