

# **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI 11 BIT STUDIOS S.A.**

*(przyjęta uchwałą nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia 11 bit studios S.A. z dnia 09 czerwca 2020 r.)*

## **§ 1**

### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Niniejsza Polityka została ustanowiona na podstawie Uchwały nr 20/06/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia 11 bit studios Spółka Akcyjna z dnia 09 czerwca 2020 r. -----
2. Polityka określa zasady ustalania i wypłacania wynagrodzeń dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. -----
3. Polityka powiązana jest ze strategią Spółki, jej celami krótko- i długoterminowymi, a także uwzględnia rozmiar działalności Spółki, jej wewnętrzną organizację, charakter i stopień złożoności prowadzonej działalności oraz rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. -----
4. Polityka została przygotowana zgodnie z przepisami Ustawy o ofercie oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w tym w szczególności Statutem, Regulaminem Walnego Zgromadzenia oraz Regulaminem Rady Nadzorczej. -----
5. Polityka jest publikowana na stronie internetowej Spółki w sposób zgodny z art. 90e ust. 5 Ustawy o ofercie. -----
6. Uchwała w sprawie Polityki podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata. -----

## **§ 2**

### **DEFINICJE**

#### **Kodeks pracy**

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. z dnia 16 maja 2019 r. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040)

<b>KSH</b>	Ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (tj. z dnia 22 lutego 2019 r. Dz.U. z 2019 r. poz. 505)
<b>Polityka</b>	Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w spółce 11 bit studios S.A.
<b>Rada Nadzorcza, Rada</b>	Rada Nadzorcza 11 bit studios S.A.
<b>Spółka</b>	11 bit studios S.A. z siedzibą w Warszawie
<b>Ustawa o ofercie</b>	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 2019 r. poz. 623)
<b>Walne Zgromadzenie</b>	Walne Zgromadzenie 11 bit studios S.A.
<b>Zarząd</b>	Zarząd 11 bit studios S.A.
<b>ZWZ</b>	Zwyczajne Walne Zgromadzenie 11 bit studios S.A., które odbyło się w dniu 09 czerwca 2020 r.

### § 3

#### CELE POLITYKI

1. Nadrzędnymi celami Polityki są: -----
  - 1) przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki; -----
  - 2) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej; -----
  - 3) ograniczenie konfliktu interesów w Spółce; -----
  - 4) motywacja do osiągnięcia najlepszych wyników w Spółce. -----
2. Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 1 poprzez: -----
  - a) zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki; -----

- b) zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce. -----

#### **§ 4**

#### **ZAKRES REGULACJI**

Polityka reguluje w szczególności: -----

- 1) zakres osób objętych Polityką; -----
- 2) zasady określania wynagrodzenia, w tym w szczególności zasady określania, przypisywania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników finansowych Spółki; -----
- 3) zakres kompetencji i zadań organów Spółki w zakresie ustanowienia, wdrożenia, realizacji i zmiany Polityki; -----
- 4) zasady nadzoru i okresowych przeglądów Polityki. -----

#### **§ 5**

#### **OSOBY OBJĘTE POLITYKĄ**

Polityka ma zastosowanie do członków Zarządu i Rady Nadzorczej. -----

#### **§ 6**

#### **OGÓLNE ZASADY POLITYKI**

Realizowana w Spółce Polityka oparta jest na następujących zasadach: -----

- 1) W stosunku do członków Zarządu: -----
  - a) umowy z członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny członek Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez Radę Nadzorczą w formie uchwały; -----
  - b) członkowie Zarządu, w przypadku ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z Kodeksu pracy; -----
  - c) przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględnić nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku; -----

- d) wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki; -----
  - e) celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych oraz zmiennych uzależnionych od wydajności Zarządu, określonych szczegółowo w § 7 poniżej; -----
  - f) stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników Spółki; -----
  - g) wysokość wynagrodzenia Zarządu, w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Zarządu, podlega ujawnieniu w raporcie rocznym; -----
  - h) członek Zarządu, który został zawieszony w pełnieniu funkcji, w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu wynagrodzenia;
  - i) na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno – rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Zarządu określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego; -----
- 2) W stosunku do członków Rady Nadzorczej: -----
- a) zgodnie z zakazem określonym w art. 387 KSH, członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy; -----
  - b) członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone przez Walne Zgromadzenie; -----
  - c) wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani też nie powinno wpływać w znaczący sposób na wynik finansowy Spółki; -----
  - d) celem zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania w pracę członków Rady Nadzorczej, ich wynagrodzenie jest stałe; -----
  - e) wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Rady Nadzorczej, podlega ujawnieniu w raporcie rocznym; -----
  - f) na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno – rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o

świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego. -----

## § 7

### ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁKI

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania na okres 3-letniej wspólnej kadencji i z tego tytułu przysługuje im stałe miesięczne wynagrodzenie.
2. Członkowie Zarządu, obok wynagrodzenia określonego w ust. 1 powyżej, mogą także pobierać od Spółki wynagrodzenie z tytułu świadczenia, na podstawie odrębnych umów, usług doradczych, usług menadżerskich, usług polegających na opracowywaniu dokumentacji na potrzeby Spółki, przenoszenia praw autorskich na rzecz Spółki oraz innych usług związanych z działalnością Spółki i z tego tytułu przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie, które nie będzie odbiegało od warunków rynkowych. -----
3. Umowy, o których mowa w ust. 2 powyżej, zawierane są na czas nieokreślony z jednogodniowym okresem wypowiedzenia. -----
4. Rada Nadzorcza ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i innych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień niniejszego paragrafu. -----
5. Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z dwóch składników: -----
  - a) wynagrodzenie stałe w postaci miesięcznej stawki zasadniczej; -----
  - b) wynagrodzenie zmienne w postaci premii rocznej. -----
6. Wynagrodzenie stałe składa się ze: -----
  - a) stałego miesięcznego wynagrodzenia; -----
  - b) świadczeń dodatkowych, w tym: -----
    - prawa do korzystania z samochodu służbowego; -----
    - programu prywatnej opieki medycznej; -----
    - kart Multisport. -----
7. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia innych, niż wskazane w § 7 ust. 6 lit. b Polityki, świadczeń dodatkowych, z uwzględnieniem zasad niniejszej Polityki.
8. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. -----
9. Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. -----

10. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników finansowych Spółki. -----
11. Wynagrodzenie zmienne ma charakter uznaniowy i jest przyznawane oraz wypłacane w terminach określonych przez Radę Nadzorczą. -----
12. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza w oparciu o realizację: -----
- a) kryteriów niefinansowych wyznaczonych członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą takich jak: wyniki oceny poziomu satysfakcji pracowników, partnerów, klientów Spółki w danym okresie wskazanym przez Radę Nadzorczą, podejmowanie działań mających na celu realizację kryteriów związanych z interesami społecznymi, przyczynianiem się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowaniem działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, o których mowa w ust. 13 poniżej; -----
  - b) kryteriów finansowych wyznaczonych w oparciu o zysk netto Spółki za cztery kwartały liczone jako IV kwartał roku poprzedniego i trzy kwartały roku kolejnego. -----
13. Przy ustalaniu kryteriów niefinansowych uwzględnia się interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, a w szczególności: -----
- a) wdrażanie w Spółce programów mających na celu przyczynianie się do poprawy środowiska naturalnego, minimalizowania wszelkich, nawet drobnych, szkodliwych z punktu widzenia ekologicznego skutków działalności Spółki i poszukiwania rozwiązań proekologicznych, a także promowanie wśród swoich pracowników i współpracowników postaw ekologicznych; -----
  - b) działanie Spółki na rzecz promowania aktywnego stylu życia; -----
  - c) aktywizowanie i uwrażliwianie społeczności lokalnych na działania wolontariacie. -----
14. Finansowe kryteria wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego są następujące:
- a) jeżeli zysk netto w danych czterech kwartałach jest wyższy niż w poprzednich czterech kwartałach – pula przeznaczona na premię wynosi 6% zysku netto Spółki i jest dzielona po równo na wszystkich Członków Zarządu; -----

- b) jeżeli zysk netto w danych czterech kwartałach jest niższy niż w poprzednich czterech kwartałach - pula przeznaczona na premię wynosi 3% zysku netto Spółki i jest dzielona po równo na wszystkich Członków Zarządu; -----
- c) jeżeli Spółka w danych czterech kwartałach wykaże stratę – premia nie jest wypłacana. -----
15. Wynagrodzenie stałe i zmienne oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, jak również do całości kosztów podlegających corocznemu przeglądowi, dzięki czemu przyczyniają się do celów o których mowa w § 3 ust. 1. -----
16. Wartość wynagrodzenia zmiennego za dany rok obrotowy nie może przekraczać 5 (słownie: pięć)-krotności wynagrodzenia stałego za ten rok. -----
17. W Spółce nie istnieją okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia oraz nie istnieje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. -----
18. Walne Zgromadzenie może podjąć uchwałę w przedmiocie ustanowienia w Spółce programu motywacyjnego dla członków Zarządu, który może polegać na przyznaniu uczestnikom programu możliwości nabycia instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, w okresie i na zasadach wskazanych w stosownych uchwałach, co poprzez motywacyjny charakter takiego programu przyczyni się do realizacji celów, o których mowa w § 3 ust. 1 Polityki. -----
19. Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki. -----

## § 8

### ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Kadencja Rady Nadzorczej jest stała i wynosi 3 lata. -----
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie Spółki w formie uchwały. -----
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie bez względu na częstotliwość formalnie zwoływanych posiedzeń Rady Nadzorczej. -----

4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane w zależności od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej. -----
5. Członkowie Rady Nadzorczej nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej. -----
6. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, płatne z dołu. -
7. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia. -----
8. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki. -----
9. Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki. -----

## **§ 9**

### **PROCES DECYZYJNY KONIECZNY DO PRZEPROWADZENIA W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA, PRZEGLĄDU ORAZ ZMIANY POLITYKI**

1. Za przygotowanie wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd, mając na uwadze cele określone w § 3 powyżej. -----
2. Polityka jest przyjmowana i zmieniana przez Walne Zgromadzenie Spółki w formie uchwały. -----
3. Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór nad przyjętą Polityką, poddaje ją przeglądowi co najmniej raz w roku, badając wysokość i strukturę wynagrodzeń oraz badając funkcjonowanie Polityki z punktu widzenia realizacji jej celów określonych w § 3 powyżej. -----
4. Realizacja Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd co najmniej raz w roku, z którego jest sporządzany pisemny raport. -----
5. Na podstawie raportu, o którym mowa w ust. 4 powyżej, Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Spółki raz w roku sprawozdanie o wynagrodzeniach w Spółce. -----
6. Z uwagi na skalę działalności Spółki nie powoływano komitetu do spraw wynagrodzeń, a przewidziane dla tego organu role sprawuje Rada Nadzorcza. ---
7. Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce.



W szczególności, Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki, członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka. -----

## **§ 10**

### **ŚRODKI PODJĘTE W CELU UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ LUB ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW**

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych w Polityce służy podział kompetencyjny stosowany przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, przewidziany w art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem § 7 i 8 Polityki. -----
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce, zgłasza on swoje zastrzeżenia Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W przypadku zidentyfikowania przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej konfliktów interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce, zgłasza on swoje zastrzeżenia Radzie Nadzorczej. -----
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów. -----

## **§ 11**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia uchwałą Walnego Zgromadzenia. -----
2. Niniejsza Polityka jest pierwszym takim dokumentem obowiązującym w Spółce. ---
3. Pierwszy raport o wynagrodzeniach Zarząd zobowiązany jest przedłożyć Radzie Nadzorczej łącznie za lata 2019-2020 i na jego podstawie Rada Nadzorcza sporządzi pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach. -----
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa. -----