

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
członków Zarządu i Rady Nadzorczej ALL IN! GAMES S.A. z siedzibą
w Krakowie

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej ALL IN! GAMES S.A. z siedzibą w Krakowie („Spółka”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z przepisami 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. 2005 Nr 184, poz. 1539, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623) („Polityka wynagrodzeń”). -----

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy. -----
2. Strategia biznesowa Spółki jest oparta na następujących filarach: -----
 - a. zwiększanie przewag konkurencyjnych w kluczowym biznesie Spółki; -----
 - b. dalsze inwestowanie w rozwój biznesów specjalistycznych. -----
3. Realizacja strategii biznesowej Spółki ma prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Spółki.-----
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej. -----

§ 2

STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ

1. Spółka może zawierać z członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. -----
2. Umowa o pracę może obejmować zatrudnienie na stanowisku Prezesa Zarządu lub Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu. -----
3. Umowa o pracę z członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. -----
4. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi nie krócej niż 3 miesiące bez względu, która strona dokonuje wypowiedzenia.-----
5. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. -----
6. W razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez Spółkę, członkowi Zarządu przysługuje rekompensata w wysokości określonej w umowie o pracę. Jeżeli przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest

którakolwiek z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy rekompensata nie przysługuje. -----

7. Umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia członkowi Zarządu nie przysługuje rekompensata. -----

8. Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcję Prezesa Zarządu lub Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu na podstawie uchwały o powołaniu.-----

9. Uchwałę o powołaniu do pełnienia funkcji członka Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza.-----

10. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Rady Nadzorczej na okres sprawowania mandatu. Kadencja członków Zarządu jest wspólna i trwa przez okres ustalony w Statucie Spółki.-----

11. Ze względu na dostęp członków Zarządu do poufnych informacji: technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka może zawrzeć z członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy.-----

§ 3

OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkom Zarządu przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pracę określone dla każdego członka Zarządu w umowie o pracę lub uchwale o powołaniu. -----

2. Wynagrodzenie miesięczne członków Zarządu może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego członka Zarządu. -----

3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków Zarządu w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych członków Zarządu odpowiadających realizacji zadań zarządczych danego członka Zarządu. -----

4. Miesięczne wynagrodzenie członków Zarządu podlega corocznej waloryzacji o wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do roku poprzedniego ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. -----

5. Wynagrodzenie miesięczne obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków członka Zarządu oraz praw własności przemysłowej do wynalazków, wzorów użytkowych,

wzorów przemysłowych, opracowania znaku towarowego lub topografii układu scalonego dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków członka Zarządu. -

6. Członkowie Zarządu otrzymują premię roczną lub premię uznaniową (nagrody). -----

7. Wysokość premii rocznej uzależniona jest od wysokości rocznego wynagrodzenia członka Zarządu oraz stopnia realizacji celów zarządczych ustalonych w umowie o pracę z członkiem Zarządu.-----

8. Premia wypłacana jest po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki.-----

9. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania członków Zarządu brane są pod uwagę kryteria finansowe Spółki oraz Grupy Kapitałowej Spółki.

10. Członkowie Zarządu objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) („Ustawa o PPK”). Członek Zarządu ma prawo rezygnacji z PPK na zasadach określonych w Ustawie o PPK.

11. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania w celach służbowych z samochodu służbowego o wartości zgodnie z przyjętymi zasadami obowiązującymi w Spółce. -----

12. Członkom Zarządu przysługuje prawo korzystania z wybranego pakietu opieki medycznej finansowanego przez Spółkę. -----

13. Spółka ubezpiecza na swój koszt członków Zarządu od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance). -----

14. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia. -----

15. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w odniesieniu do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia. -----

§ 4

STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani do pełnienia funkcji uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. -----

2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres sprawowania mandatu. -----
3. Kadencja członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa przez okres ustalony w Statucie Spółki. -----
4. Uchwałę o powołaniu na wspólną kadencję pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie Spółki. -----

§ 5

OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki ustalane jest przez Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.-----
2. Walne Zgromadzenie Spółki może przyznać członkom Rady Nadzorczej Spółki indywidualne nagrody w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.-----
3. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Rady Nadzorczej oraz w zakresie wskazania kryteriów w odniesieniu do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.-----

§ 6

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki wynagrodzeń. -----
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub innego członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków Rady Nadzorczej). ---
3. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust. 2 Rada Nadzorcza nakazuje podjęcie działań mających na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów. -----

§ 7

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady

Nadzorczej poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszeregowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszeregowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej. -----

2. Projekt Polityki wynagrodzeń jak również projekt zmian do Polityki wynagrodzeń opracowuje Zarząd. Projekt jest przedkładany Radzie Nadzorczej w celu zaopiniowania i wprowadzenia ewentualnych zmian. Projekt Polityki wynagrodzeń po zaopiniowaniu i zaproponowaniu zmian jest przedkładany przez Radę Nadzorczą Walnemu Zgromadzeniu Spółki. -----

3. Walne Zgromadzenie Spółki ustala ostateczną treść Polityki wynagrodzeń lub zwraca do Rady Nadzorczej w celu dalszych prac uwzględniających uwagi Walnego Zgromadzenia Spółki. -----

4. Polityka wynagrodzeń jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. -----

5. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia niniejszej Uchwały.