

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 4 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki Render Cube Spółka Akcyjna z siedzibą w Łodzi z dnia 21 lutego 2023 roku w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Render Cube Spółka Akcyjna



Działając na podstawie art. 90c-90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie spółki Render Cube Spółka Akcyjna (dalej: „Spółka”) przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej jako „Polityka” lub „Polityka Wynagrodzeń”).

Ustanowienie niniejszej Polityki, poprzez jasno sprecyzowane kryteria przyznawania wynagrodzeń dla osób pełniących funkcje zarządcze oraz nadzorcze, przyczyni się do realizacji celów i strategii Spółki w szczególności poprzez:

- pewność i stabilność wypłacanych wynagrodzeń,
- zapewnienie transparentności wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w tym również członków Komitetu Audytu oraz zasad ich kształtowania w Spółce,
- zwiększenie motywacji i zaangażowania członków organów Spółki otrzymujących wynagrodzenie według przejrzystych zasad,
- zwiększenie adekwatności wynagrodzenia osób pełniących funkcję zarządcze oraz nadzorcze do panujących warunków ekonomicznych.

ROZDZIAŁ 1. Postanowienia ogólne i definicje

§ 1.

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Polityka określa zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w tym członków Komitetu Audytu oraz zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń i innych dodatkowych świadczeń jakie przysługują z tytułu piastowania funkcji nadzorczych i zarządczych w Spółce.
3. Niniejsza Polityka została przyjęta przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej Spółki i panujących warunków makroekonomicznych.

§ 2.

Pojęcia użyte w Polityce otrzymują następujące znaczenie:

- 1) **Spółka** – Render Cube Spółka Akcyjna z siedzibą w Łodzi,
- 2) **Polityka Wynagrodzeń** lub **Polityka** – niniejsza polityka wynagrodzeń przyjęta przez Render Cube Spółka Akcyjna,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Render Cube Spółka Akcyjna,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Render Cube Spółka Akcyjna,
- 5) **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
- 6) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy Render Cube Spółka Akcyjna.



ROZDZIAŁ 2. Ogólne zasady wynagradzania

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

§ 3.

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w tym członków Rady Nadzorczej pełniącym funkcje w Komitecie Audytu ustalane jest w ramach uchwały Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem skali działalności Spółki oraz jej sytuacji finansowej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, o ile takie zostały powołane, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu – pod warunkiem, że taką decyzję podejmie Walne Zgromadzenie.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje na podstawie powołania, na okres kadencji wynikający ze Statutu Spółki.
4. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na zasadach określonych przez Walne Zgromadzenie.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.

Wynagrodzenie członków Zarządu

§ 4.

1. Wynagrodzenie członków Zarządu jest ustalane uchwałą Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Zarządu jest ustalane z uwzględnieniem skali działalności Spółki oraz jej sytuacji finansowej.



2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia członków Zarządu należnego z tytułu powołania ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób pełniących funkcję 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.
3. Członkowie Zarządu otrzymują stałe wynagrodzenie miesięczne. Wynagrodzenie wypłacane jest w formie pieniężnej. Członek Zarządu może być zatrudnionym w Spółce na określonych stanowiskach na podstawie powołania, umowy o pracę lub umowy o podobnym charakterze.
4. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie za świadczone na rzecz Spółki usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa w programach motywacyjnych.
5. W przypadku świadczenia przez Członków Zarządu usług na rzecz Spółki na podstawie umów cywilnoprawnych, wynagrodzenie oraz pozostałe warunki świadczonych usług nie powinny odbiegać znacząco od powszechnie przyjętych standardów rynkowych.
6. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci dodatkowymi świadczeniami, które nie mają charakteru pieniężnego w tym w szczególności ubezpieczeniem związanym z pełnioną funkcją, dodatkową opieką medyczną, pakietem sportowym lub medycznym.
7. Powołanie członka Zarządu następuje na okres kadencji wynikający ze Statutu Spółki.
8. Rada Nadzorcza w formie uchwały ustala wynagrodzenie dla poszczególnych członków Zarządu.
9. Członkom Zarządu Spółki, w przypadku odwołania przez uprawniony organ Spółki przed upływem kadencji lub też braku powołania na nową kadencję, przysługiwać będzie odprawa w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą. Odprawa nie przysługuje w przypadku dobrowolnej rezygnacji członka Zarządu lub niewyrażenia przez niego zgody na kandydowanie na kolejną kadencję, z wyłączeniem przypadków, w których rezygnacja lub niewyrażenie zgody na kandydowanie spowodowane było umyślnym i rażącym działaniem Spółki lub jej organów.
10. Spółka pokrywa inne wydatki niezbędne do wykonywania funkcji członka Zarządu, np. koszty wyjazdów służbowych, uczestnictwa w konferencjach itp.
11. Spółka nie zakłada żadnej stałej proporcji pomiędzy składnikami wynagrodzeń członków Zarządu. Poza przyznawanym wynagrodzeniem stałym, pozostałe świadczenia są każdorazowo określane przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej i możliwości Spółki.

Szczegółowe postanowienia dot. zawieranych umów cywilnoprawnych z członkami Zarządu

1. Umowy na mocy których członkowie Zarządu świadczą usługi specjalistyczne na rzecz Spółki mogą być rozwiązane przez którąkolwiek ze stron tej umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące.
2. Członek Zarządu ma prawo wypowiedzieć umowę o świadczenie usług bez zachowania okresu wypowiedzenia tylko z ważnych powodów określonych każdorazowo w umowie z członkiem Zarządu.
3. Spółka ma prawo wypowiedzieć umowę o świadczenie usług bez zachowania okresu wypowiedzenia tylko z ważnych powodów. Przez ważne powody, o których mowa powyżej, rozumie się w szczególności rażące naruszenia przez Członka Zarządu warunków umownych, pod warunkiem, że pomimo uprzedniego wezwania, dokonanego w formie dokumentowej, członek Zarządu nie zaprzestał naruszeń oraz nie usunął wszystkich ich skutków w wyznaczonym terminie nie krótszym niż 1 miesiąc albo bez wezwania – jeśli ze względu na charakter naruszenia, zaprzestanie lub usunięcie skutków naruszenia nie jest możliwe, a naruszenie wywołało wysoce negatywne skutki dla Spółki.



Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu

§ 6.

1. Rada Nadzorcza na warunkach określonych w niniejszym paragrafie, ustala zasady dodatkowych systemów premiovych dla członków Zarządu.
2. System premiovych powinien być uzależniony od możliwie obiektywnych kryteriów w tym w szczególności kryterium finansowego tj. od wyników finansowych Spółki, kryterium wkładu członków Zarządu w realizację celów Spółki oraz innych ustalonych kryteriów przez Radę Nadzorczą.
3. Premie z tytułu uczestnictwa w systemach premiovych, o których mowa w ust. powyższym, wypłacane będą po podjęciu stosownej uchwały przez Radę Nadzorczą, która ustali także ostateczną wysokość premii i jej podział pomiędzy poszczególnych członków Zarządu.
4. Dodatkowe systemy premiovych, o których mowa powyżej będą ustalone i wdrażane przez Radę Nadzorczą wyłącznie w przypadku, w którym ostatnie zbadane i zatwierdzone sprawozdanie finansowe Spółki będzie wykazywało zysk. Łącznie budżet premiovych nie może przekroczyć 10% zysku netto Spółki za ostatni rok obrotowy.
5. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę lub uchwały w sprawie uczestnictwa w systemie premiovym oraz w sprawie wypłaty premii w stosunku do Członków Zarządu nie rzadziej niż raz w roku obrotowym, w terminie miesiąca od dnia wydania pozytywnej opinii przez biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy.
6. Wypłata premii powinna być dokonana nie później niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały lub uchwał, o których mowa w ust. 5.

7. W sytuacji gdy członek Zarządu nie będzie pełnił funkcji w zarządzie przez cały rok obrotowy, premia obliczana jest z uwzględnieniem czasu, w którym członek Zarządu pełnił funkcję w Zarządzie.

Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

§ 7.

1. Spółka tworzy programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, jeżeli zaistnieją okoliczności zobowiązujące Spółkę do ich utworzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej i członkowie Zarządu, od momentu wprowadzenia w Spółce ww. programów będą mogli przystąpić do takich programów, jeżeli obowiązujące przepisy nie będą stanowiły inaczej.

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń

§ 8.

1. Spółka ustala wynagrodzenia wszystkich pracowników w odniesieniu do swoich możliwości finansowych, w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie, zakres zadań oraz indywidualny wkład jaki poszczególne osoby wnoszą do Spółki.
2. Spółka zatrudnia pracowników w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych, która to forma współpracy jest dominująca w branży gier wideo. Spółka może zatrudniać pracowników na podstawie umowy o pracę albo na podstawie innych umów cywilnoprawnych.
3. W zależności od oceny rezultatów współpracowników lub pracowników Spółki oraz w zależności od sytuacji finansowej Spółki oraz realizacji przez Spółkę przyjętych celów, Spółka przewiduje przyznawanie osobom współpracującym ze Spółką (niezależnie od rodzaju stosunku prawnego) premii uznaniowych. Przyznanie premii uznaniowej współpracownikom i pracownikom, jej częstotliwość, wysokość oraz pozostałe warunki premii uznaniowej będą określane przez Zarząd Spółki wedle własnego uznania.
4. Pracownicy i współpracownicy Spółki będą mogli zostać objęci dodatkowymi programami motywacyjnymi, jeżeli o przyjęciu takich programów zdecyduje Walne Zgromadzenie lub Zarząd.

5. Spółka dokłada wszelkich starań, aby system wynagrodzeń dotyczący wszystkich pracowników opierał się na przejrzystych zasadach, był adekwatny do indywidualnych kompetencji oraz odpowiadał aktualnym warunkom rynkowym.

ROZDZIAŁ 3. Zasady dotyczące przyjmowania i aktualizacji Polityki Wynagrodzeń

Proces decyzyjny przeprowadzany w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń

§ 9.

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń sporządza Zarząd w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i regulacje wewnętrzne Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej.
2. Zaopiniowany projekt Polityki Wynagrodzeń Zarząd przekazuje Walnemu Zgromadzeniu, które decyduje o jej ostatecznym brzmieniu.
3. Walne Zgromadzenie przyjmuje i aktualizuje Politykę Wynagrodzeń nie rzadziej niż co 4 lata.
4. W przypadku identyfikacji potrzeby zmiany aktualnie obowiązującej Polityki Wynagrodzeń zarówno Rada Nadzorcza jak i Zarząd mogą wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę albo aktualizację Polityki Wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§ 10.

1. Rada Nadzorcza, sprawuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
4. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
5. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia opiniującego sporządzone przez Radę Nadzorczą sprawozdanie o wynagrodzeniach.

Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów



§ 11.

1. Spółka na bieżąco wdraża działania mające zapobiec powstawaniu konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń. W tym celu w Spółce obowiązuje podział kompetencyjny w ustalaniu wynagrodzeń przewidziany w przepisach kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z nim wynagrodzenia dla członków Zarządu są uchwalane przez Radę Nadzorczą, a wynagrodzenie przysługujące poszczególnym członkom Rady Nadzorczej uchwalane jest przez Walne Zgromadzenie.
2. Spółka w celu uniknięcia konfliktu interesów kieruje się jasnymi zasadami dotyczącymi Polityki Wynagrodzeń zgodnie z którymi osoby zajmujące podobne stanowiska i posiadające podobne kompetencje, powinny uzyskiwać podobne wynagrodzenia, uzależnione od kwalifikacji, doświadczenia oraz zakresu obowiązków powierzonych przez Spółkę.
3. Podmioty odpowiedzialne za Politykę Wynagrodzeń na bieżąco weryfikują możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki.
4. W razie zaistnienia i powzięcia informacji o potencjalnym konflikcie interesów w Spółce, zarówno Zarząd jak i Rada Nadzorcza mogą wystąpić do Walnego Zgromadzenia o podjęcie działań w celu wyeliminowania konfliktu.

Stosowanie Polityki Wynagrodzeń i Postanowienia Końcowe

§ 12.

1. Spółka wypłaca członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. 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 dotyczących wyników finansowych i niefinansowych jak również przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym. Obowiązujące w dniu wejścia w życie Polityki uchwały Rady Nadzorczej w sprawie zasad wynagradzania członków Zarządu, o ile są zgodne z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, pozostają w mocy.

22

