

**POLITYKA WYNAGRADZANIA
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI PMPG POLSKIE MEDIA S.A.**

POSTANOWIENIA OGÓLNE I DEFINICJE

§1

1. Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki PMPG Polskie Media S.A. reguluje zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki PMPG Polskie Media S.A. została przygotowana przy uwzględnieniu:
 - 1) Statutu spółki PMPG Polskie Media S.A.;
 - 2) Ustawy z dnia z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;
 - 3) Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (2016), które stanowią załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 z dnia 13 października 2015 r. Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.;
 - 4) Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
3. Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki PMPG Polskie Media S.A. stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
4. Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki PMPG Polskie Media S.A. przyczynia się do realizacji strategii rozwoju spółki PMPG Polskie Media S.A., jej długoterminowych interesów oraz stabilności.
5. Realizacji strategii rozwoju spółki PMPG Polskie Media S.A., długoterminowych interesów oraz stabilności mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej spółki przy ich przyznawaniu.
6. Zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przewidziane Polityką Wynagradzania przyczyniają się do realizacji strategii rozwoju poprzez zapewnienie:
 - 1) pełnego zaangażowania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w pełnienie funkcji w Spółce,
 - 2) motywowania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej do realizacji strategii rozwoju,

- 3) trwałego związania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką,
 - 4) wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Spółki.
7. Przy ustaleniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
- 1) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 2) warunki rynkowe.
8. Polityka Wynagradzania 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 Wynagradzania zapewnia, że wysokość wynagrodzenia 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.

§ 2

Ilekcroć w niniejszej Polityce Wynagradzania jest mowa o:

- 1) Polityce Wynagradzania – należy przez to rozumieć niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 2) Spółce – należy przez to rozumieć spółkę PMPG Polskie Media S.A.;
- 3) Grupie Kapitałowej – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest podmiotem dominującym w rozumieniu postanowień ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 4) Zarządzie – należy przez to rozumieć Zarząd Spółki;
- 5) Radzie Nadzorczej – należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą Spółki;
- 6) Walnym Zgromadzeniu – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie Spółki;
- 7) Statucie – należy przez to rozumieć Statut Spółki.

UCHWALENIE, STOSOWANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRADZANIA

§ 3

1. Za opracowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagradzania odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Polityka Wynagradzania przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na cztery lata.
3. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagradzania, w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie, w zakresie:
 - 1) stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - 2) kryteriów odnoszących się do przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 3) kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
 - 4) ustalania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Nie rzadziej niż raz na cztery lata Zarząd dokonuje przeglądu Polityki Wynagradzania i jej realizacji oraz proponuje ewentualne zmiany w Polityce Wynagradzania.
5. Rada Nadzorcza jest uprawniona do udzielania Zarządowi i Walnemu Zgromadzeniu rekomendacji odnośnie do efektywności postanowień Polityki Wynagradzania i ich ewentualnych zmian.
6. Wprowadzenie zmian do Polityki Wynagradzania wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 4

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu. Możliwe jest także zatrudnienie Członków Zarządu na podstawie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego. O wyborze formy zatrudnienia każdorazowo decyduje Rada Nadzorcza.

2. Wynagrodzenie stałe podlega wypłacie Członkom Zarządu w stawce miesięcznej w oparciu o stosunek prawny wynikający z powołania, alternatywnie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały, w oparciu o kryteria takie jak: kompetencje, zakres powierzonych zadań i odpowiedzialności członka Zarządu jako organu spółki giełdowej, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami.
3. Wynagrodzenie stałe, o którym mowa w ust. 1 jest obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu.
4. Poza wynagrodzeniem stałym, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane
5. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu Członkowi Zarządu. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego może być uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
6. Wynagrodzenie zmienne może składać się z uprawnienia do
 - 1) Otrzymania premii za realizację zadania lub za realizację celu zarządczego, lub
 - 2) objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
 - 3) udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od wyniku finansowego Spółki lub segmentu za który odpowiada Członek Zarządu, lub
 - 4) otrzymania innych, w tym niemających bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatków i benefitów takich jak: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart multisport.
7. O przyznaniu członkowi Zarządu dodatkowego wynagrodzenia decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
8. Maksymalna proporcja wynagrodzenia zmiennego przyznanego Członkowi Zarządu w danym roku obrotowym do wynagrodzenia stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1.
9. Członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia od spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej z tytułu umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło, umów o

świadczenie usług lub innych umów o podobnym charakterze, o ile świadczenie tych usług nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do składu Zarządu Spółki.

10. Polityka Wynagradzania nie zakłada objęcia Członków Zarządu dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi i programami wcześniejszych emerytur.

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 5

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej z tego tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy też jakiegokolwiek innej umowy o podobnym charakterze.

2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie wyłącznie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej, w tym członka komitetu utworzonego w ramach Rady Nadzorczej.

3. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.

4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do zakresu powierzonych zadań, odpowiedzialności oraz warunków rynkowych.

5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalanego w stałej stawce za posiedzenie. Wysokość stawki za posiedzenie może być zróżnicowana w zależności od rodzaju posiedzenia (np. stacjonarne czy obiegowe).

6. Wynagrodzenie stałe, o którym mowa w ust. 5 jest obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Rady Nadzorczej.

7. Poza wynagrodzeniem stałym, o którym mowa w ust. 5 powyżej, Walne Zgromadzenie może przyznać Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane.

8. Wynagrodzenie zmienne może składać się z uprawnienia do:

1) objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub

2) otrzymania innych, w tym niemających bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatków i benefitów takich jak: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart multisport.

9. Maksymalna proporcja wynagrodzenia zmiennego przyznanego Członkowi Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym do wynagrodzenia stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1.

10. Polityka Wynagradzania nie zakłada objęcia Członków Rady Nadzorczej dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi i programami wcześniejszych emerytur.

CZASOWE ODSTĄPIENIE OD POLITYKI WYNAGRADZANIA

§ 6

1. Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagradzania, o ile jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.

2. Czasowe odstąpienie od Polityki Wynagradzania przyjmuje formę uchwały Rady Nadzorczej.

3. O czasowe odstąpienie od Polityki Wynagradzania może wystąpić Zarząd, który przedstawia w takiej sytuacji Radzie Nadzorczej przesłanki i okoliczności uzasadniające konieczność zastosowania czasowego odstąpienia od Polityki Wynagradzania.

4. Czasowe odstąpienie od Polityki Wynagradzania nie może być dłuższe niż 2 lata.

5. W pozostałych przypadkach odstąpienie od stosowania Polityki Wynagradzania wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.

KONFLIKT INTERESÓW

§ 7

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce Wynagradzania służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 ustawy kodeks spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki Wynagradzania.

2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagradzania, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Członkowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).

3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi

postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

§ 8

1. 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 Wynagradzania. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.

2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagradzania, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do grupy kapitałowej;
- 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagradzania oraz czasowych odstępstw od stosowania Polityki Wynagradzania, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie Rady Nadzorczej, o którym mowa w ust. 1. Uchwała ma charakter doradczy.

4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 9

1. Polityka Wynagradzania wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 września 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Sprawy nieunormowane Polityką Wynagradzania są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki, w szczególności Statutem Spółki oraz regulaminami wewnętrznymi Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki oraz umowami z Członkami Zarządu.