

**„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY  
NADZORCZEJ SPÓŁKI  
4FUN MEDIA SPÓŁKA AKCYJNA**

**§1. Definicje**

Ilekróć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o: -----

- 1) **Dobrych Praktykach** - należy przez to rozumieć: Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (2016), który do dokument stanowi załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 z dnia 13 października 2015 r. Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,-----  
-----
- 2) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć: grupę spółek, w której to grupie Spółka jest podmiotem dominującym w rozumieniu postanowień Ustawy,-----
- 3) **Odstąpienie** – należy przez to rozumieć: uprawnienie Spółki do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką, -----
- 4) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć: członka Zarządu albo członka Rady Nadzorczej,-----
- 5) **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć: niniejszą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki 4fun Media Spółka Akcyjna, -----
- 6) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć: radę nadzorczą Spółki,-----
- 7) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć: sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym jest mowa w art. 90g Ustawy, --
- 8) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć: skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej za dany rok obrotowy zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie, -----

- 9) **Spółce** – należy przez to rozumieć: 4fun Media S.A. z siedzibą w Warszawie,--
- 10) **Spółce Zależnej** - należy przez to rozumieć spółkę zależną wobec Spółki w ramach Grupy Kapitałowej w rozumieniu postanowień Ustawy,-----
- 11) **Statucie** – należy przez to rozumieć: statut Spółki,-----
- 12) **Ustawie** – należy przez to rozumieć: ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 623, ze zm.),-----
- 13) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć: walne zgromadzenie Spółki, -----
- 14) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć: zarząd Spółki,-----
- 15) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć: Walne Zgromadzenie, o którym jest mowa w art. 395 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 505, ze zm.).  
-----

## **§2. Postanowienia ogólne**

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania (tj. zasady i reguły określające ustalanie, monitorowanie, kontrolowane oraz sprawowanie nadzoru zasad i praktyk wynagrodzeniowych) Osób Objętych Polityką. -----
2. Osoby Objęte Polityką są również - bez uszczerbku dla postanowień Polityki Wynagrodzeń - objęte postanowieniami właściwych umów zawartych przez te osoby ze Spółką oraz innych dokumentów, które obowiązują w Spółce. Przy czym - w przypadku powstania jakichkolwiek wątpliwości w zakresie wykładni czy też w przypadku wystąpienia przypadku kolizji pomiędzy postanowieniami dokumentów - Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do jakichkolwiek innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką.-----
3. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy, przy uwzględnieniu Dobrych Praktyk. -----

4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń. -----
5. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką Spółka uwzględnia obiektywne kryteria, w tym w szczególności takie kryteria jak:-----
  - 1) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej Spółki, -----
  - 2) zakres odpowiedzialności osobistej na danym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej Spółki oraz posiadane kwalifikacje i zdobyte doświadczenie Osoby Objętej Polityką, -----
  - 3) warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie tego, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności osobistej danej osoby, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce, -----
  - 4) to, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w organach Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które związane są z materializacją tego ryzyka. -----
6. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń do publicznej wiadomości na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy. -----
7. Spółka stosując Politykę Wynagrodzeń zwraca uwagę na respektowanie zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu i na zapewnienie równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia. -----

### **§3. Cele i zasady Polityki Wynagrodzeń**

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki opracowywanej przez Zarząd w ramach planów strategicznych, które to plany wyznaczają i określają kierunki działalności biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej oraz interesy Spółki i Grupy Kapitałowej, jak również zagwarantowanie stabilności finansowej funkcjonowania Spółki i Grupy Kapitałowej. -----

2. W oparciu o plany strategiczne, plany rzeczowo-finansowe oraz plany ekonomiczno-finansowe opracowywane przez Zarząd Spółki, wyznaczone są - obowiązujące w danym okresie - cele strategiczne i operacyjne oraz cele odnoszące się do wyników finansowych i biznesowych Spółki, których to celów realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką. -----
3. Cele, o których mowa w ust. 1 i w ust. 2 powyżej, realizowane są przede wszystkim poprzez: -----
  - 1) umożliwienie wprowadzenia zmiennych składników wynagrodzenia, które uzależnione są od wyników i kondycji Spółki;-----
  - 2) umożliwienie przyznawania części wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych. -----
4. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki poprzez zapewnienie w szczególności: -----
  - 1) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką, -----
  - 2) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce, -----
  - 3) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji strategii biznesowej Spółki,-----
  - 4) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji, -----
  - 5) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych Spółki. -----

#### **§4. Zasady przyjęcia Polityki Wynagrodzeń**

Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na cztery lata. -----

#### **§5. Zasady zmiany Polityki Wynagrodzeń**

1. Zarząd jest:-----

- 1) odpowiedzialny za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz wszystkim dokumentów z nią związanych, -----
- 2) odpowiedzialny za zmianę Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń, -----
- 3) odpowiedzialny za udzielenie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji przez Radę Nadzorczą postanowień Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem. Udzielenie tych informacji ma nastąpić w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania, zgodnie z §13 Polityki Wynagrodzeń. -----
2. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy przedstawianie - o ile tylko Rada Nadzorcza uzna to za stosowne - Zarządowi rekomendacji odnośnie do efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian. -----
3. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe postanowienia Polityki Wynagrodzeń zawierają opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do ostatniej wersji Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie.
4. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. -----
5. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą: ----
  - 1) przesłanek i trybu Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, -----
  - 2) postanowień z niniejszego §5 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń. -----
6. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń, wymaga uchwały Zarządu. -----

## **§6. Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń**

1. Rada Nadzorcza - co najmniej raz w roku obrotowym - dokonuje przeglądu, weryfikacji postanowień oraz oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń z perspektywy realizacji celów wskazanych w § 3 Polityki Wynagrodzeń. -----

2. Po dokonaniu powyższego przeglądu, weryfikacji postanowień oraz oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje odnośnie jej dalszego stosowania w niezmienionej treści albo odnośnie jej zmiany. -----

#### **§7. Wynagrodzenie członka Zarządu**

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu. Spółka dopuszcza także alternatywnie zatrudnienie Członków Zarządu na podstawie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego; o wyborze formy zatrudnienia (tj. powołanie, umowa o pracę albo kontrakt menadżerski) każdorazowo decyduje Rada Nadzorcza. -----
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy pełne lata obrotowe. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji albo zostać odwołany przez Radę Nadzorczą. Mandat Członka Zarządu może również wygasnąć w innych przypadkach określonych w treści przepisów prawa powszechnie obowiązującego. -----
3. Wynagrodzenie podlega wypłacie członkom Zarządu w oparciu o stosunek prawny wynikający z powołania. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w formie prawnej uchwały. -----
4. Prócz wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać członkom Zarządu wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych lub w formie świadczeń niepieniężnych. -----
5. O przyznaniu członkowi Zarządu dodatkowej premii decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały. -----
6. Członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia od Spółek Zależnych z tytułu umów o świadczenie usług doradczych związanych ze świadczeniem takich usług na rzecz Spółek Zależnych z Grupy Kapitałowej, o ile

świadczenie tych usług nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem w skład Zarządu Spółki. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia z tego tytułu jest każdorazowo określona w treści odpowiednich umów prawa prywatnego łączących Członka Zarządu ze Spółką Zależną.-----

### **§8. Programy motywacyjne**

1. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może zostać przyznane członkom Zarządu w ramach programów motywacyjnych, których warunki każdorazowo podlegają ustaleniu przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. ----
2. Przyznanie wynagrodzenie członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych ma na celu osiągnięcie rezultatów wskazanych w §3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń. -----
3. Informacje dotyczące okresów, w których członkowie Zarządu uzyskują uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, jak również zasady zbywania tych instrumentów finansowych zostaną każdorazowo sprecyzowane przez Radę Nadzorczą w uchwale w przedmiocie wprowadzenia programu motywacyjnego w Spółce.-----

### **§9. Świadczenia niepieniężne**

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane świadczenia niepieniężne od Spółki, w szczególności w postaci: -----
  - 1) prawa do korzystania z majątku należącego do Spółki lub Grupy Kapitałowej (w tym w szczególności z samochodu służbowego, komputera lub telefonu), -----
  - 2) prawa do dodatkowego ubezpieczenia (D&O),-----
  - 3) prawa do współfinansowania opieki zdrowotnej, -----
  - 4) prawa do współfinansowania szkoleń, -----
  - 5) prawa do otrzymania diety oraz pokrycia udokumentowanych kosztów podróży służbowych, -----
  - 6) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefitów) dostępnych dla osób stale związanych ze Spółką. -----

2. Zakres i zasady przyznania świadczeń niepieniężnych konkretnemu członkowi Zarządu podlegają szczegółowemu określeniu w uchwale Rady Nadzorczej. -----

### **§10. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej**

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. -----
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi pełne trzy lata obrotowe. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji albo zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie. Mandat Członka Rady Nadzorczej może również wygasnąć w innych przypadkach określonych w treści przepisów prawa powszechnie obowiązującego. -----
4. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie prawnej uchwały. -----
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do zakresu powierzonych zadań. -----
6. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie może być w jakimkolwiek stopniu powiązane z wynikami Spółki. -----
7. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie może być przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych. -----
8. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa powyżej, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej. -----

### **§11. Świadczenia dodatkowe**



1. Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.-----
2. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej jakichkolwiek świadczeń dodatkowych.-----

### **§12.Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**

1. Spółka może czasowo zastosować **Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**, o ile działanie takie jest niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub w celu zagwarantowania jej rentowności. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją celów określonych w §3 Polityki Wynagrodzeń oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania zobowiązań finansowych przez Spółkę.----
2. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń przyjmuje formę prawną uchwały Rady Nadzorczej. -----
3. O podjęcie uchwały o Odstąpieniu od Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który przedstawia w takiej sytuacji Radzie Nadzorczej przesłanki i okoliczności uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń. -----
4. W uchwale o Odstąpieniu od Polityki Wynagrodzeń zawiera się w szczególności takie informacje, jak:-----
  - 1) okres, na który zastosowano Odstąpienie, -----
  - 2) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,-----
  - 3) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia. -----
5. Każdy przypadek Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 4 powyżej.---
6. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może w jakimkolwiek przypadku dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w §5 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń. -----

### **§13.Sprawozdanie**

1. Sprawozdanie obejmuje dany rok obrotowy Spółki. Przy czym pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata obrotowe 2019 i 2020.-----
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego wyrażenie opinii przez Walne Zgromadzenie na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.-----
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter wyłącznie doradczy.-----
4. Wynikające z postanowień Ustawy poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego Spółki przez biegłego rewidenta.-----
5. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.-----

### **§14.Konflikt interesów**

1. Podział kompetencji dotyczący ustalania wysokości wynagrodzenia, istniejący w Spółce -stosownie do brzmienia art. 378 i 392 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych - przeciwdziała wystąpieniu konfliktu interesów w odniesieniu do kwestii objętych Polityką Wynagrodzeń. -----
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa wystąpienia dotyczącego go konfliktu interesów w odniesieniu do kwestii objętych Polityką Wynagrodzeń, obowiązkiem tego członka jest zgłosić swoje stanowisko w tym przedmiocie do Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej). -----
3. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od wykonywania prawa głosu nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt

interesów. -----  
-----

4. Konflikt interesów może powstać w szczególności, w sytuacji gdy: -----
- 1) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia w rezultacie poniesienia straty przez Spółkę, lub, -----
  - 2) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką ogniskujący się w kwocie otrzymywanego wynagrodzenia lub też w warunkach jego przyznawania nie jest zgodny z interesem majątkowym Spółki. -----
5. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki Wynagrodzeń w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów, zgodnie z §5 Polityki Wynagrodzeń.-----

#### **§15.Postanowienia końcowe**

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, o ile uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń nie przewiduje innego terminu.” -----