

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Wirtualna Polska Holding Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie

§ 1

CEL POLITYKI

1. Niniejszy dokument ma celu zdefiniowanie i opisanie podstawy, zasady i procedur ustalania i wyliczania wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń wynikają z ogólnej strategii biznesowej Spółki i mają bezpośredni wpływ na realizację długoterminowych celów strategicznych Spółki, tj. w szczególności zmierzających do osiągnięcia pozycji głównego medium informacyjno-rozrywkowego w Polsce i lidera rynku e-commerce, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Zasady wynagradzania ustalone w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, w szczególności w odniesieniu do części zmiennej wynagrodzenia, mają na celu stworzenie bodźców motywujących Członków Zarządu Spółki do efektywnego kierowania Spółką oraz podejmowania działań i wysiłków nakierowanych na dalszy rozwój Spółki i realizację interesów akcjonariuszy z uwzględnieniem poszanowania praw interesariuszy (pracowników, kontrahentów, itp.)
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od II półrocza 2020 r.

§ 2

DEFINICJE

1. **Spółka** - oznacza spółkę pod firmą Wirtualna Polska Holding Spółka Akcyjna ul. Żwirki i Wigury 16, 02 -092 Warszawa, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 0000407130, REGON: 016366823, NIP: 5213111513, kapitał zakładowy w wysokości 1.451.115,65 PLN, wpłacony w całości;
2. **Grupa Kapitałowa** - oznacza Spółkę oraz jakiegokolwiek przedsiębiorstwo, spółkę lub jakiegokolwiek inny podmiot, który jest kontrolowany przez Spółkę, w tym jako spółka zależna w rozumieniu art. 4 p 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych lub spółka powiązana Spółki w rozumieniu art. 4 p 1 pkt 5 Kodeksu spółek handlowych;
3. **Polityka Wynagrodzeń** – oznacza niniejszy dokument przyjęty w celu wdrożenia przepisów Rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych;
4. **Zarząd** – oznacza Zarząd Spółki;
5. **Rada Nadzorcza** – oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
6. **Walne Zgromadzenie** – oznacza Walne Zgromadzenie Spółki;

7. **Premia** - oznacza wynagrodzenie zmienne przysługujące Członkom Zarządu na zasadach opisanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń;
8. **Kwota Bazowa** - oznacza kwotę wskazaną w uchwale Rady Nadzorczej jako podstawa do obliczenia Premii dla danego Członka Zarządu;
9. **Cele Premiowe** - oznaczają indywidualne cele o charakterze finansowym i niefinansowym wyznaczone dla danego Członka Zarządu w uchwale Rady Nadzorczej, od realizacji których uzależnione jest prawo do Premii.

§ 3

PODSTAWY PRAWNE I WARUNKI ZATRUDNIANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

A. Zarząd

1. Podstawą prawną wynagrodzenia każdego Członka Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu wynikający z:
 - a. umowy o pracę zawieranej na czas określony lub nieokreślony;
 - b. umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c. powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia lub uchwały Rady Nadzorczej na okres kadencji.
2. Długość kadencji Członków Zarządu oraz zasady jej wygaśnięcia zostały określone Statucie Spółki oraz w kodeksie spółek handlowych.
3. Określenie podstawy stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką oraz zasad jego wynagradzania następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej podjętej po przeprowadzeniu negocjacji pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką reprezentowaną przez Radę Nadzorczą.
4. Ustalenie poziomu wynagrodzenia Członków Zarządu następuje z uwzględnieniem rodzaju wykonywanych obowiązków, złożoności wykonywanych zadań i obszaru odpowiedzialności, a także w drodze analizy wynagrodzeń rynkowych w sektorze mediów i technologii.
5. Wysokość wynagrodzenia należnego Członkowi Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki jest ustalana z uwzględnieniem faktu pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w organach nadzorczych spółek z Grupy Kapitałowej oraz otrzymywanego w związku z tym wynagrodzenia.
6. Zasady wynagradzania i przyznawania Członkom Zarządu Spółki dodatkowych świadczeń, w tym w szczególności w zakresie wynagrodzenia zmiennego oraz nabywania uprawnień w programie motywacyjnym, są analogiczne do zasad wynagradzania obowiązujących w Spółce dla pozostałej kadry menedżerskiej oraz stanowisk eksperckich.

B. Rada Nadzorcza

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej jest wyłącznie stosunek korporacyjny powstały na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia powołującej danego Członka Rady do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
2. Długość kadencji Członków Rady Nadzorczej oraz zasady jej wygaśnięcia zostały określone Statucie Spółki oraz w kodeksie spółek handlowych.

§4

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

A. Zarząd

1) Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Na system wynagradzania Członków Zarządu niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu składają się następujące składniki wynagrodzenia:
 - a. wynagrodzenie stałe (zasadnicze);
 - b. wynagrodzenie zmienne (premie, nagrody);
 - c. wynagrodzenie pozafinansowe (świadczenia dodatkowe, w tym benefity);
 - d. świadczenia związane z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką.

2) Część stała wynagrodzenia

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości ustalonej w uchwale Rady Nadzorczej, umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim.
2. Kwota wynagrodzenia stałego jest określana w wysokości brutto.
3. Weryfikacja wynagrodzenia stałego jest dokonywana przez Radę Nadzorczą, nie częściej niż raz w roku. Ewentualna decyzja o zmianie wynagrodzenia stałego jest podejmowana z uwzględnieniem czynników rynkowych, na podstawie danych płacowych oraz po dokonaniu indywidualnej oceny Członka Zarządu.

3) Część zmienna wynagrodzenia

1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego w postaci premii za realizację celów premiowych ("Premia").
2. Członkowie Zarządu nabywają prawo do Premii wyłącznie za okres pełnienia funkcji Członka Zarządu.

3. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza w uchwale, umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim.
4. Rozliczenie Premii następuje w oparciu o roczne lub półroczne cele premiowe ("Cele Premiowe") oraz wagi tych celów, po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego.
5. Cele Premiowe oraz wagi celów są ustalane przez Radę Nadzorczą, w formie uchwały, w odniesieniu do okresu rozliczeniowego, którego dotyczą.
6. Wyznaczone przez Radę Nadzorczą Cele Premiowe powinny zawierać jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria o charakterze finansowym i niefinansowym oraz uwzględniać interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie przez Spółkę działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
7. Uchwała Rady Nadzorczej o wyznaczeniu Celów Premiowych dla Członka Zarządu, powinna zawierać wyjaśnienie sposobu w jaki wyznaczone Cele Premiowe przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
8. Podstawę obliczenia Premii stanowi kwota bazowa wyznaczana przez Radę Nadzorczą na dany okres rozliczeniowy łącznie z Celami Premiowymi z uwzględnieniem przyjętego budżetu Spółki oraz proporcji do wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu. Rada Nadzorcza może obniżyć lub podwyższyć wysokość Kwoty Bazowej w trakcie lub po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego, w szczególności, jeśli jest to uzasadnione wynikiem EBITDA Spółki.
9. Wypłata Premii dla Członka Zarządu Spółki może być uzależniona od uzyskania za dany okres rozliczeniowy wyników finansowych przez Grupę Kapitałową (w tym wyniku EBITDA) określonych w uchwale Rady Nadzorczej.
10. Wypłata Premii jest uzależniona od oceny poziomu realizacji Celów Premiowych dokonywanego przez Radę Nadzorczą po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego.
11. Rada Nadzorcza może ponadto przyznać Członkowi Zarządu uznaniową nagrodę ponad kwotę Premii, niezależnie od realizacji Celów Premiowych.

4) Świadczenia pozafinansowe

1. Członkowie Zarządu są uprawnieni do zwrotu uzasadnionych wydatków służbowych, poniesionych przez nich, w związku z wykonywaniem obowiązków Członków Zarządu zgodnie ze standardowymi praktykami i polityką Spółki.
2. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania z mienia Spółki w celu wykonywania obowiązków służbowych.
3. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania ponadto z:
 - a. świadczeń pozapłacowych (benefitów) na zasadach obowiązujących dla pracowników i współpracowników Spółki;
 - b. ubezpieczenia z tytułu odpowiedzialności cywilnej (Ubezpieczenie D&O) na zasadach i warunkach analogicznych jak dla innych menedżerów z Grupy Kapitałowej.

5) Świadczenia związane z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką

1. W przypadku odwołania Członka Zarządu z Zarządu Spółki lub rezygnacji Członka Zarządu z pełnienia funkcji z inicjatywy Spółki, Członkom Zarządu może przysługiwać odprawa w wysokości i na zasadach wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej, umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim.
2. Członkom Zarządu z tytułu wywiązywania się ze zobowiązania do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki po zaprzestaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu może przysługiwać odszkodowanie przez okres i na warunkach określonych w uchwale Rady Nadzorczej, umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim.

B. Rada Nadzorcza

1. Członkom Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym może zostać przyznane wyłącznie wynagrodzenie stałe zgodnie z poniższymi zasadami:
 - a. wynagrodzenie wypłacane miesięcznie w stałej kwocie z tytułu wykonywania zadań nadzorczych w Spółce;
 - b. wysokość wynagrodzenia stałego, o którym mowa powyżej, jest ustalana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Wybranych Członkom Rady Nadzorczej, pełniącym funkcje (i) Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, (ii) przewodniczących powołanych w ramach Rady Nadzorczej komitetów i komisji, może zostać przyznane, w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości, na zasadach i warunkach określonych w takiej uchwale, z zastrzeżeniem, iż wynagrodzenie to nie może mieć charakteru zmiennego uzależnionego od wyników, w tym wyników finansowych Spółki.
3. Członkom Rady Nadzorczej, delegowanym do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, może zostać przyznane osobne wynagrodzenie, na warunkach i zasadach określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia z związku ich odwołaniem lub rezygnacją z funkcji członka Rady Nadzorczej.
5. Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci zakazem powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po zakończeniu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.

§ 5

WARUNKI PRYZNAWANIA CZŁONKOM ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ WYNAGRODZENIA W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

1. Spółka prowadzi programy motywacyjne, w ramach których, m.in. wybranym Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej może zostać przyznane prawo do objęcia akcji Spółki, w zamian za warranty subskrypcyjne wyemitowane w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki.
2. Warunki nabywania akcji, w tym ich cena są ustalane w uchwałach oraz regulaminach programów motywacyjnych przyjętych przez Walne Zgromadzenie lub Radę Nadzorczą.
3. Członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki będący akcjonariuszami Spółki posiadającymi ponad 5 % głosów w Spółce, nie biorą udziału w programach motywacyjnych obowiązujących w Spółce.
4. Osoby uprawnione, biorące udział w programie motywacyjnym, nabywają prawa do akcji sukcesywnie, zgodnie z harmonogramami ustalonymi w umowach zawartych pomiędzy Spółką i osobami uprawnionymi, z zastrzeżeniem przypadków utraty praw do akcji, określonych w odpowiednich regulaminach programów motywacyjnych i umowach, o których mowa powyżej.
5. W regulaminach programów motywacyjnych i umowach zawartych pomiędzy Spółką i osobami uprawnionymi, mogą zostać zastrzeżone dodatkowe warunki nabywania przez osobę uprawnioną praw do akcji Serii lub wykonania przez osobę uprawnioną praw z warrantów subskrypcyjnych.
6. Warranty subskrypcyjne przyznawane osobom uprawnionym są niezbywalne.
7. Akcje nabywane przez osoby uprawnione w ramach realizacji uprawnień z warrantów subskrypcyjnych nie podlegają ograniczeniom w zakresie rozporządzania i obciążania.
8. Spółka prowadzi programy motywacyjne, w ramach których, m.in. wybranym Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość wyliczana jest w oparciu o kurs akcji Spółki.

§ 6

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z polityką wynagrodzeń zasady ustalania wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej zostały ukształtowane w taki sposób, aby decyzję, co do wysokości należnego danemu członkowi organu wynagrodzenia, podejmował inny organ Spółki, niż ten w którym dana osoba, objęta niniejszą Polityką Wynagradzania, pełni funkcję.

2. W przypadku gdy wynagrodzenie Członka Zarządu ma charakter zmienny i jest uzależnione od realizacji wyznaczonych uprzednio celów finansowych i niefinansowych, odpowiedzialnym za wyznaczenie tych celów i ocenę ich realizacji jest Rada Nadzorcza.
3. Rada Nadzorcza wyznaczając cele, od których realizacji uzależnione jest przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, kieruje się przede wszystkim strategią biznesową i długoterminowym interesem i stabilnością Spółki. W żadnym wypadku cele wyznaczone do realizacji poszczególnym Członkom Zarządu nie mogą być sprzeczne z krótko i długoterminowym interesem Spółki.
4. W przypadku zidentyfikowania prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza niezwłocznie inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki Wynagrodzeń, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 6

CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza jest uprawniona do czasowego odstąpienia od stosowania w całości lub w części postanowień Polityki Wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza może dokonać odstąpienia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, wyłącznie w przypadku gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania jej rentowności wynikającej w szczególności z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, a także z uwzględnieniem celowości i proporcjonalności dokonanego odstąpienia.

§7

PROCES DECYZYJNY PODJĘTY W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Zarząd dokonuje analizy systemu wynagradzania obowiązującego w Spółce, w szczególności odnoszącego się do systemu wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a następnie w wyniku dokonanej analizy opracowuje projekt Polityki Wynagrodzeń, uwzględniając w szczególności, by przyjęte w Polityce Wynagrodzeń zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej projekt Polityki Wynagrodzeń w celu zaopiniowania.

3. Rada Nadzorcza Spółki podejmuje uchwałę opiniującą przedstawioną przez Zarząd Politykę Wynagrodzeń, wraz rekomendacją dla Walnego Zgromadzenia, co do jej przyjęcia.
4. Walne Zgromadzenie uchwała Politykę Wynagrodzeń na podstawie projektu przedstawionego przez Zarząd, biorąc pod uwagę rekomendację przedstawioną przez Radę Nadzorczą.
5. Zarząd, niezwłocznie po wejściu w życie uchwały przyjmującej Politykę Wynagrodzeń, podejmuje działania mające na celu wdrożenia zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
6. Zarząd nie rzadziej niż raz do roku dokonuje przeglądu funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń, pod kątem wypełniania przez Politykę Wynagrodzeń celów w niej określonych, z uwzględnieniem warunków rynkowych w zakresie pracy i płacy.
7. Rada Nadzorcza może, łącznie z corocznym sprawozdaniem o wynagrodzeniach, przedstawić Walnemu Zgromadzeniu rekomendację co do aktualizacji Polityki Wynagrodzeń, uwzględniając wyniki przeglądu dokonanego przez Zarząd, o którym mowa w pkt 6 powyżej.
8. Walne Zgromadzenie, uwzględniając rekomendację przedstawioną przez Radę Nadzorczą Spółki, podejmuje uchwałę o ewentualnej zmianie Polityki Wynagrodzeń.
9. Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń powinna być dokonywana nie rzadziej niż raz na 4 lata.