

§ 1.

[Postanowienia Ogólne]

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków organów Novina S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej „Polityka wynagrodzeń”) została opracowana i przyjęta w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.
2. Użyte w Polityce wynagrodzeń pojęcia oznaczają:
 - a) **Spółka** - Novina S.A. z siedzibą w Warszawie, przy Al. Jana Pawła II 27, 00-867 Warszawa, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem 0000383435
 - b) **Zarząd** - Zarząd Spółki;
 - c) **Rada Nadzorcza** - Rada Nadzorcza Spółki
 - d) **Walne Zgromadzenie** - Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie lub Zwyczajne Zgromadzenie Spółki;
 - e) **Ustawa** - Ustawa o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 623, z późn. zm.);
 - f) **Wynagrodzenie dodatkowe** - zmienny składnik wynagrodzenia Członków Zarządu określony w § 2 ust. 9 Polityki wynagrodzeń.
 - g) **Sprawozdanie o wynagrodzeniach** - sprawozdanie o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy.
3. Polityka wynagrodzeń określa zasady ustalania, rozliczania i wypłaty wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
4. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń mają na celu przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez przyjęcie w szczególności odpowiedniej wysokości i struktury wynagrodzeń członków organów Spółki.
5. Właściwe organy Spółki stosując zasady przewidziane w Polityce wynagrodzeń powinny uwzględniać aktualną sytuację finansową Spółki.

§ 2.

[Wynagrodzenie Członków Zarządu]

1. Członkowie Zarządu powoływani są do pełnienia funkcji w Zarządzie przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, który wynosi 3 (trzy) lata.
3. Wynagrodzenie Członków Zarządu ustalane jest na podstawie stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu. Wynagrodzenie Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w oparciu o niniejszą Politykę wynagrodzeń oraz obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia dla poszczególnych Członków Zarządu Rada Nadzorcza powinna brać pod uwagę w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania obowiązków Członka Zarządu, oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności związany z pełnioną funkcją.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje składniki stałe oraz zmienne.
5. Członek Zarządu może otrzymywać stałe, wypłacane miesięcznie lub wypłacane jednorazowo rocznie, wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, na czas jej sprawowania. Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie podejmuje Rada Nadzorcza.

6. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie trwania kadencji, otrzymuje on wynagrodzenia stosownie do okresu pełnionej przez niego funkcji.
7. Umowy o pracę zawierane są z Członkami Zarządu na czas określony lub nieokreślony i obejmują zatrudnienie na stanowisku zajmowanych przez danego Członka Zarządu w strukturze organizacyjnej Spółki. Umowy o pracę Członków Zarządu mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych we właściwych przepisach prawa, w tym także dotyczących okresów ich wypowiedzenia, przy czym wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia.
8. W uzasadnionych przypadkach wynagrodzenie Członka Zarządu może obejmować jedynie składniki stałe, a decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
9. Wymiar składników stałych oraz zmiennych Wynagrodzenia określane są przez Radę Nadzorczą.
10. Podstawę rozliczenia i wypłaty Wynagrodzenia dodatkowego stanowi zatwierdzenie sprawozdania finansowego oraz z działalności Spółki za dany rok obrotowy przez Radę Nadzorczą. Wcześniejsza zaliczkowa wypłata Wynagrodzenia dodatkowego na podstawie wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę w trakcie roku obrotowego, wymaga zgody Rady Nadzorczej. W zakresie dotyczącym możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconego Wynagrodzenia dodatkowego zastosowanie znajdują obowiązujące przepisy prawa.
11. Zasady dotyczące ustalenia, rozliczenia oraz wypłaty Wynagrodzenia dodatkowego powinny zostać zawarte w umowie o pracę Członka Zarządu.
12. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu mają charakter zróżnicowany w zależności od wysokości Wynagrodzenia dodatkowego przysługującego Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy, które to Wynagrodzenie dodatkowe zależne jest od wysokości osiągniętych przez Spółkę w danym roku obrotowym wyników finansowych. Tym samym nie jest możliwe dokładne określenie wzajemnych proporcji zmiennych i stałych składników wynagrodzenia, przy czym wymiar wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu może być wyższy od wynagrodzenia stałego.
13. Rada Nadzorcza upoważniona jest do uszczegółowienia zasad ustalania, rozliczania oraz wypłaty Wynagrodzenia dodatkowego, mając na uwadze konieczność przyczyniania się przez Członków Zarządu do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a ponadto odnosząc się do aktualnej sytuacji finansowej Spółki. Rada Nadzorcza jest upoważniona w szczególności do określenia pozycji z wyniku finansowego Spółki, od której zależna jest wysokość Wynagrodzenia dodatkowego, a także procentowanego określenia wielkości danej pozycji składającej się na dodatkowe wynagrodzenie Członka Zarządu, z ewentualnym uwzględnieniem korekt danej pozycji o wybrane zdarzenia mające wpływ na jej kształtowanie. Przy podejmowaniu powyższych decyzji Rada Nadzorcza powinna kierować się także kryteriami uwzględniającymi interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie przez Spółkę działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, jeżeli takie negatywne skutki wystąpiły.
14. Członek Zarządu ma także prawo do innych świadczeń niepieniężnych od Spółki obejmujących w szczególności:
 - a) świadczenia na zasadach określonych w umowie o pracę, do których uszczegółowienia upoważniona jest Rada Nadzorcza, a obejmujące w szczególności prawo do korzystania z mienia Spółki;
 - b) świadczenia przewidziane w wewnętrznych regulacjach Spółki obowiązujących wszystkich pracowników;

- c) prawo do dodatkowego ubezpieczenia, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.

§ 3.

[Rada Nadzorcza]

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej następuje jedynie na podstawie powołania zgodnie z odpowiednią uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, który wynosi 3 (trzy) lata.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie i ma charakter stałego miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej przysługuje niezależnie od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej.
4. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej powinna zagwarantować niezależność Członków Rady Nadzorczej podczas wykonywania swoich funkcji w Radzie Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej z uwagi na pełnione przez nich funkcje i zwiększony nakład pracy może być wyższe od wynagrodzenia pozostałych Członków Rady Nadzorczej.
6. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Rady Nadzorczej w trakcie trwania kadencji, otrzymuje on wynagrodzenia stosownie do okresu pełnionej przez niego funkcji.
7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest raz na miesiąc, z dołu, najpóźniej do 10 (dziesiątego) dnia następnego miesiąca kalendarzowego.
8. Niezależnie od stałego miesięcznego wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej ma także prawo do dodatkowego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.
9. Członkowie Rady Nadzorczej, delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru stosownie do treści art. 390 § 3 Kodeksu spółek handlowych, otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Rada Nadzorcza.
10. W przypadku delegowania na podstawie art. 383 § 1 Kodeksu spółek handlowych Członka Rady Nadzorczej, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, oddelegowany Członek Rady Nadzorczej w czasie oddelegowania nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, natomiast w tym czasie przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu czasowego oddelegowania do Zarządu, w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.

§ 4

[Konflikt interesów]

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń przy ustalaniu wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosuje się odpowiednie przepisy prawa, w szczególności art. 378 oraz art. 392 Kodeksu spółek handlowych, a także treść Polityki wynagrodzeń oraz treść wewnętrznych aktów prawnych Spółki. Powyższe zapewnia rozdzielenie określonych w Polityce Wynagrodzeń kompetencji pomiędzy właściwe organy Spółki.

2. Dodatkowo umowa o pracę z Członkiem Zarządu zawiera postanowienie, zgodnie z którym prowadzenie przez Członka Zarządu innej działalności w czasie trwania umowy o pracę mogłoby negatywnie wpłynąć na interesy Spółki. Stąd, przed rozpoczęciem przez Członka Zarządu jakiejkolwiek innej pracy zarobkowej w czasie jego zatrudnienia w Spółce, Członek Zarządu jest zobowiązany poinformować o tym fakcie Spółkę i uzyskać zgodę Rady Nadzorczej. Powyższe zastrzeżenie nie dotyczy działalności wykonywanej przez Członka Zarządu przed podpisaniem umowy o pracę, o ile działalność taka nie stanowi przeszkody dla prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu i nie jest działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności Spółki.
3. Ponadto Członków Zarządu obowiązują regulacje dotyczące prowadzenia działalności konkurencyjnej przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa, w szczególności art. 380 Kodeksu spółek handlowych.
4. W sytuacji, gdy pomimo regulacji określonych w ust. 1 do 3 powyżej dojdzie do powstania konfliktu interesów związanego z Polityką wynagrodzeń, Rada Nadzorcza (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie z inicjatywy Zarządu (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Rady Nadzorczej), jest upoważnione do podjęcia stosownych działań naprawczych oraz przeglądu regulacji Polityki wynagrodzeń w tym zakresie.
5. W przypadku powzięcia wiadomości o istnieniu konfliktu interesów lub uzasadnionym podejrzeniu jego istnienia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej (zarówno w stosunku do własnej osoby, jak i innego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej), osoba taka jest zobowiązana o powyższym fakcie poinformować Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub Prezesa Zarządu (w przypadku gdy dotyczy to Przewodniczącego Rady Nadzorczej) celem podjęcia przez nich stosownych działań naprawczych.
6. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania decyzji związanych z Polityką wynagrodzeń, jeżeli takie decyzje związane są z istniejącym lub potencjalnym konfliktem interesów.

§ 5.

[Sprawozdanie o wynagrodzeniach]

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 wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy (składniki stałe i zmienne), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) 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;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);

- f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach, która ma charakter doradczy. Zamiast podejmowania uchwały opiniującej Walne Zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad Sprawozdaniem o wynagrodzeniach, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 90g ust. 7 Ustawy.
 4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała lub dyskusja o których mowa w ust. 3 powyżej, odnoszące się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.
 5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym w art. 90g ust. 10 Ustawy.

§ 6.

[Odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń]

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Przesłankami uzasadniającymi konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń są w szczególności przesłanki, których wystąpienie może w istotny sposób wpłynąć na: (i) możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań, (ii) prowadzenie działalności gospodarczej, (iii) osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe.
2. Czasowe odstąpienie może dotyczyć całej Polityki wynagrodzeń, jak i wskazanych przez Radę Nadzorczą wybranych elementów Polityki wynagrodzeń.
3. Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki wynagrodzeń następuje na mocy decyzji Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać co najmniej okres na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Polityki wynagrodzeń w stosunku do których zastosowano czasowe odstąpienie, a także przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od Polityki wynagrodzeń.

§ 7

[Postanowienia końcowe]

1. Warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń w ten sposób, iż w Spółce zastosowano wartościowanie stanowisk pracy, funkcjonuje podział stanowisk pracy na grupy zaszeregowania, a w stosunku do każdej z grup określono przedział wynagrodzenia odpowiedni do zajmowanego stanowiska, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki. Ponadto zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej są uzasadnione zakresem odpowiedzialności tych osób na zajmowanych przez nich stanowiskach, a także ryzykiem związanym z pełnionymi przez te osoby funkcjami w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej.

2. W Spółce nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur.
3. Polityka wynagrodzeń nie przewiduje przyznania Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
4. Polityka wynagrodzeń została sporządzona przez Zarząd, następnie jej treść została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, po czym Polityka wynagrodzeń została przyjęta na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Zgodnie z postanowieniami art. 90d ust. 1 Ustawy, za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu.
6. Za wdrożenie zapisów Polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki wynagrodzeń przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.
7. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń, zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy, jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
8. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
9. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.