

**„POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I
CZŁONKÓW RADY
NADZORCZEJ
SPÓŁKI „KINO POLSKA TV”
SPÓŁKA AKCYJNA Z SIEDZIBĄ
W WARSZAWIE**

Art. 1

Przepisy ogólne

Definicje:

- 1) **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;
- 2) **Polityka wynagrodzeń** – niniejsza polityka ustalona na podstawie art. 90c i następnych ustawy z dnia z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki;
- 4) **Spółka** – „Kino Polska TV” S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 5) **Walne Zgromadzenie** – Zwyczajne albo Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
- 6) **Zarząd** – Zarząd Spółki.

**“REMUNERATION POLICY
FOR MEMBERS OF THE
MANAGEMENT BOARD AND
MEMBERS OF THE
SUPERVISORY BOARD OF
“KINO POLSKA TV” SPÓŁKA
AKCYJNA,
WITH ITS REGISTERED
OFFICE IN WARSAW**

Article 1

General provisions

Definitions:

- 1) **CCC** – the Act of 15 September 2000 – the Commercial Companies Code;
- 2) **Remuneration Policy** – this policy determined on the basis of Article 90c and the following ones of the Act of 29 July 2005 on public offerings and conditions governing the introduction of financial instruments to organized trading and on public companies;
- 3) **Supervisory Board** – the Company’s Supervisory Board;
- 4) **Company** – “Kino Polska TV” S.A., with its registered office in Warsaw;
- 5) **General Meeting** – the Ordinary or Extraordinary General Meeting of the Company’s Shareholders;
- 6) **Management Board** – the Company’s Management Board.

Zakres Polityki wynagrodzeń:

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Art. 2

Składniki wynagrodzeń

Zarząd

Członkowie Zarządu Spółki wynagrodzenie mogą otrzymywać na podstawie:

- 1) powołania,
- 2) kontraktu menadżerskiego,
- 3) umowy o pracę.

Podstawa prawna zatrudnienia a także zasady wynagradzania dotyczące części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu ustalane są indywidualnie, w drodze negocjacji pomiędzy Radą Nadzorczą, a poszczególnymi Członkami Zarządu, przy uwzględnieniu kompetencji oraz zakresu obowiązków danego Członka Zarządu.

Niezależnie od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego

Scope of the Remuneration Policy:

The Remuneration Policy for the Members of the Management Board and the Supervisory Board of the Company shall lay down the grounds, rules and procedures for determining, calculating and paying remuneration to the Members of the Management Board and the Members of the Supervisory Board. The solutions adopted in the Remuneration Policy should contribute to the pursuit of the business strategy, long-term interests and stability of the Company.

Article 2

Remuneration components

Management Board

The Members of the Company's Management Board may receive remuneration on the basis of:

- 1) an appointment;
- 2) a management contract;
- 3) an employment contract.

The legal basis for employment as well as the rules of remuneration concerning the fixed part and the variable part of the remuneration of the Members of the Management Board shall be established individually, by way of negotiations between the Supervisory Board and the individual Members of the Management Board, taking into account the competencies and the scope of duties of a Member of the Management Board.

Irrespective of the legal form of the relationship between a Member of the Management Board and the Company, the Member of the Management Board may receive remuneration in cash consisting of two parts, i.e. a fixed part and a variable part. When appointing a

Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w uchwale odrębnej.

Uzyskanie od Spółki jakichkolwiek korzyści finansowych przez Członka Zarządu, nie wynikających z zawartej umowy lub uchwały o powołaniu, każdorazowo wymaga zgody Rady Nadzorczej.

Odprawa określona w umowie lub uchwale Rady Nadzorczej i przysługująca w przypadku odwołania z Zarządu przed końcem kadencji Zarządu, nie może być wyższa niż równowartość dwunastokrotności wynagrodzenia stałego.

A) WYNAGRODZENIE STAŁE

Wynagrodzenie stałe z tytułu powołania określone jest w uchwale Rady Nadzorczej na podstawie indywidualnych uzgodnień Rady Nadzorczej z poszczególnymi Członkami Zarządu.

Rada Nadzorcza przy określaniu wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę może również uwzględnić fakt zasiadania Członków Zarządu w organach spółek zależnych lub powiązanych, w związku z czym może przyznać skonsolidowane wynagrodzenie Członka Zarządu łącznie z tytułu zasiadania w zarządzie Spółki oraz organach spółek zależnych i powiązanych w

Member of the Management Board, the Supervisory Board shall determine the basic elements of the cash remuneration of the Member of the Management Board, including the amount of fixed and variable remuneration as well as the rules of dependence of variable remuneration on results of operations in a resolution on the appointment of a Member of the Management Board or in a separate resolution.

In order to obtain any financial benefits from the Company, which do not arise from an agreement or a resolution on appointment, each time a Member of the Management Board must obtain the consent of the Supervisory Board.

The severance pay specified in an agreement or a resolution of the Supervisory Board and payable in the event of dismissal from the Management Board before the end of the term of office of the Management Board may not be higher than the equivalent of twelve times the fixed remuneration.

A) FIXED REMUNERATION

The fixed remuneration for appointment shall be determined in a resolution of the Supervisory Board on the basis of individual arrangements of the Supervisory Board with the individual Members of the Management Board.

When determining the amount of remuneration for the Members of the Management Board paid by the Company, the Supervisory Board may also take into account the fact that the Members of the Management Board are members of the bodies of subsidiaries or related companies; therefore, it may grant consolidated remuneration to a Member of the Management Board for being a member of the Company's

rozumieniu KSH.

Wynagrodzenie stałe Rada Nadzorcza wskazuje w uchwale w wysokości netto, tj. bez uwzględnienia jakichkolwiek obciążeń publicznoprawnych, w tym podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne związanych z wynagrodzeniem, które obciążają Spółkę. Wynagrodzenie to jest wypłacane do 20 dnia danego miesiąca.

Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w ich treści.

B) WYNAGRODZENIE ZMIENNE

- i) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;**

Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia zmiennego za realizację celów finansowych i

Management Board and the bodies of subsidiaries and related companies within the meaning of the CCC.

The Supervisory Board shall specify fixed remuneration in a resolution in a net amount, i.e. net of any public law charges, including income tax and social insurance contributions relating to the remuneration charged to the Company. The remuneration shall be paid by the 20th day of a given month.

If the Company concludes an employment contract or a management contract with a Member of the Management Board, the amount of fixed remuneration shall be clearly indicated in their content.

B) VARIABLE REMUNERATION

- i) clear, comprehensive and varied criteria with regard to financial and non-financial performance, concerning the award of variable remuneration components, including criteria relating to taking into account social interests, the company's contribution to environmental protection and taking measures to prevent and eliminate the negative social impacts of the Company's operations;**

The Members of the Management Board may be entitled to receive variable remuneration for pursuing financial and non-financial objectives

niefinansowych poprzez uczestnictwo w programie rocznych planów premiowych. Cele mogą dotyczyć zarówno Spółki jak i Grupy Kapitałowej „Kino Polska TV” S.A.

Szczegółowe zasady wypłaty, w tym cele i progi wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustalane są każdorazowo w uchwale Rady Nadzorczej Spółki lub umowie uczestnictwa w programie rocznych planów premiowych.

W przypadku przyznania Członkowi Zarządu możliwości otrzymywania wynagrodzenia zmiennego, cel na najbliższy rok obrotowy wyznacza Rada Nadzorcza Spółki.

Wyznaczenie zasad wypłaty wynagrodzenia zmiennego, określenie celów finansowych i niefinansowych i/lub zawarcie umów uczestniczenia przez Członków Zarządu w programie rocznych planów premiowych powinno nastąpić nie później niż w terminie 4 tygodni od dnia zatwierdzenia budżetu Spółki na dany rok.

Rada Nadzorcza w uchwale określającej warunki przyznania wynagrodzenia zmiennego wskazuje kryteria finansowe i niefinansowe, w szczególności z pośród następujących (które mogą być uwzględniane osobno lub łącznie):

- wzrost przychodów,
- wzrost zysku netto,
- realizacje budżetu,
- zmniejszenie kosztów prowadzonej działalności,
- realizacja strategii Spółki,
- osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;

by participating in the programme of annual bonus plans. The objectives may concern both the Company and the “Kino Polska TV” S.A. Group.

Detailed rules of payment, including the objectives and thresholds for the payment of variable remuneration shall be determined each time in a resolution of the Company’s Supervisory Board or an agreement on participation in annual bonus plans.

If a Member of the Management Board is granted the possibility of receiving variable remuneration, the objective for the next financial year shall be established by the Company’s Supervisory Board.

The determination of the rules of payment of variable remuneration, the definition of financial and non-financial objectives and/or the conclusion of agreements on the participation of the Members of the Management Board in annual bonus plans should take place not later than within 4 weeks from the date of approval of the Company's budget for a given year.

In a resolution defining the terms and conditions for awarding variable remuneration, the Supervisory Board shall indicate financial and non-financial criteria, in particular from among the following ones (which may be taken into account separately or jointly):

- an increase in revenues;
- an increase in the net profit;
- realization of the budget;
- reducing the costs of the Company’s operations;
- pursuing the Company’s strategy;
- achieving or changing specific ratios, in particular profitability, financial liquidity, management effectiveness or solvency;
- implementation of investment

- realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji;
- zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
- realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników;
- wzrost wartości, kapitalizacji lub kursy akcji Spółki.

- projects, taking into account, in particular, the scale of a project, its rate of return, innovation, and timeliness of implementation;
- a change in the Company's market position, calculates as the market share or according to other criteria or relations with customers designated as key customers according to specific criteria;
- implementation of the human resources policy and an increase in the employees engagement;
- an increase in the Company's value, capitalization or quotations of the Company's shares.

ii) wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w pkt (i), przyczyniają do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności:

- 1) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
- 2) przypisanie wag do poszczególnych kryteriów;
- 3) zbalansowanie kryteriów ilościowych oraz jakościowych;
- 4) weryfikacja spełnienia poszczególnych kryteriów warunkująca wypłatę wynagrodzenia zmiennego w

ii) explanation of how the criteria referred to in item (i) contribute to the implementation of the Company's business strategy, long-term interest or stability

The following factors, in particular, are supposed to contribute to the implementation of the Company's business strategy, long-term interests and stability:

- 1) adoption of clear, comprehensive and varied criteria with regard to financial and non-financial performance, concerning the award of variable remuneration;
- 2) assigning weightings to individual criteria;
- 3) balancing quantitative and qualitative criteria;
- 4) verification of compliance with specific criteria upon which the payment of variable remuneration in a specified

- określonej wysokości;
- 5) ustalenie proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym.

iii) metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w pkt (i), zostały spełnione

Weryfikację spełnienia kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego przeprowadza Rada Nadzorca Spółki. Rozstrzygnięcie następuje w formie uchwały.

iv) informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Odroczenie:

Odroczenie wypłaty wynagrodzenia zmiennego może nastąpić wobec Członka Zarządu skazanego nieprawomocnym wyrokiem za przestępstwo karne lub karnoskarbowe w związku z pełnieniem przez niego funkcji w organach Spółki lub spółek zależnych lub powiązanych w rozumieniu KSH, do czasu jego prawomocnego uniewinnienia. W przypadku uprawomocnienia się wyroku skazującego składniki zmienne wynagrodzenia nie zostaną wypłacone.

Zwrot:

Członek Zarządu prawomocnie skazany za przestępstwo karne lub karnoskarbowe w związku z pełnieniem przez niego funkcji w

amount depends;

- 5) determining the proportion between fixed and variable remuneration.

iii) methods applied in order to determine the extent to which the criteria referred to in (i) have been met

The Supervisory Board verifies compliance with the criteria of awarding variable remuneration. The decision is passed in the form of a resolution.

iv) information on payment deferral periods and the possibility of the company demanding that variable remuneration components be returned

Deferral

The payment of variable remuneration may be deferred, if a Member of the Management Board has been convicted of a criminal offence or fiscal offence in connection with his/her position in the bodies of the Company, its subsidiaries or related companies within the meaning of the CCC, but the judgment is not final – until his/her final acquittal. If the Member of the Management Board has not been acquitted in the final judgment, variable remuneration components shall not be paid.

Return:

A Member of the Management Board who has been convicted for a criminal offence or fiscal offence in connection with his/her position in

organach Spółki lub spółek zależnych lub powiązanych w rozumieniu KSH., zobowiązany jest do zwrotu wynagrodzenia dodatkowego (zmiennego), otrzymanego, za rok w którym doszło do popełnienia przestępstwa.

C) PREMIE I INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać premie i inne świadczenia, także w formie niepieniężnej w postaci:

- 1) prawa do korzystania z określonego majątku Spółki takiego jak samochód, komputer, telefon;
- 2) prawa do korzystania ze świadczeń takich jak karty sportowe, opieka medyczna, zwrot kosztów opłat parkingowych;
- 3) prawa do dodatkowego ubezpieczenia, w tym członków rodziny;
- 4) prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym Pracowniczych Planach Kapitałowych);
- 5) prawo do pokrycia kosztów szkoleń, wyjazdów służbowych, w tym hoteli, restauracji na spotkaniach służbowych,

Szczegółowy zakres świadczeń określa uchwała Rady Nadzorczej, umowa o pracę lub inne porozumienie zawarte przez Członka Zarządu i Spółkę.

the bodies of the Company, its subsidiaries or related companies within the meaning of the CCC with a final judgment shall be obliged to return the additional (variable) remuneration received for the year in which the offence was committed.

C) BONUSES AND OTHER MONETARY AND NON-MONETARY BENEFITS

Members of the Management Board may receive bonuses and other benefits, also in non-monetary form, such as:

- 1) a right to use specific Company's assets such as a car, a computer, a telephone;
- 2) a right to use benefits such as sport cards, healthcare, reimbursement of parking fees;
- 3) a right to additional insurance, including for family members;
- 4) a right to participate, on universal terms and conditions, in pensions schemes operated within the Company (including Employee Capital Plans);
- 5) a right to have the costs of training, business trips covered, including hotels, restaurants at business meetings

A detailed scope of the benefits shall be specified in a resolution of the Supervisory Board, employment contract or other arrangements between a Member of the Management Board and the

Company.

D) PROPORCJE POMIĘDZY WYNAGRODZENIEM STAŁYM A ZMIENNYM

Wynagrodzenie zmienne nie może przekraczać 300% wynagrodzenia stałego w skali roku.

E) WYNAGRODZENIE W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Wynagrodzenie tego rodzaju może przybierać formę programów motywacyjnych dla Członków Zarządu, z zastrzeżeniem, iż okresy, w których nabywane będzie prawo do otrzymania wynagrodzenia w tej formie będą określane zgodnie z zasadami wskazanymi z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW. Instrumenty finansowe objęte lub nabyte przez Członków Zarządu, nie będą mogły być przedmiotem obrotu przez okres określony w dokumentach określających warunki przyznania Członkom Zarządu takiego rodzaju wynagrodzenia, lecz nie krócej niż 6 miesięcy od dnia ich objęcia lub nabycia.

Przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie prawa do instrumentów finansowych w oparciu o średnio lub długo terminowe plany sprzyja stabilności kadry zarządzającej Spółki oraz gwarantuje ciągłość biznesową prowadzonej działalności gospodarczej. Dodatkowo wzmacnia skuteczność realizacji długoterminowej strategii biznesowej poprzez przyznanie wynagrodzenia uzależnionego od wyników Spółki.

D) PROPORTION BETWEEN FIXED AND VARIABLE REMUNERATION

Variable remuneration may not exceed 300% of the fixed remuneration for a year.

E) REMUNERATION IN THE FORM OF FINANCIAL INSTRUMENTS

Members of the Management Board may receive remuneration in the form of financial instruments. Such remuneration may take the form of incentive plans for Members of the Management Board, provided that vesting periods are determined in accordance with the rules set out in the "Good Practices of Companies Listed on the WSE". Financial instruments taken up by or awarded to Members of the Management Board may not be traded for a period specified in documents setting out the terms and conditions of awarding such remuneration to Members of the Management Board, but not shorter than 6 months of the date of their being taken up or awarded.

Awarding Members of the Management Board remuneration in the form of rights to financial instruments based on mid- or long-term plans contributes to the stability of the Company's management and ensures the continuity of the Company's business activities. Moreover, it increases the effectiveness of the execution of the long-term business strategy by awarding remuneration which depends on the Company's

performance.

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenie za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej ustalane jest uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej przysługiwać będzie wyłącznie członkom Rady Nadzorczej, którzy nie zasiadają w jakichkolwiek organach zarządzających lub nadzorczych oraz nie współpracują na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej tego typu umowie z jakimkolwiek podmiotem z grupy kapitałowej Canal+. Wynagrodzenie to może być ustalone jako wynagrodzenie miesięczne lub wynagrodzenie z tytułu udziału w posiedzeniu. Członkom Rady Nadzorczej nie spełniającym powyższych kryteriów, wynagrodzenie nie przysługuje.

Wynagrodzenie dla: (i) zależnych i (ii) niezależnych członków Rady Nadzorczej może być ustalone dla każdej z tych grup w inny sposób.

Członek Rady, będący również członkiem Komitetu Audytu lub innego komitetu, a także Członek Rady Nadzorczej delegowany do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych może otrzymać wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia lub też jako wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.

Członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.

W Spółce nie przewidziano wprowadzenia zmiennych składników

Supervisory Board

Remuneration for performing the function of a Member of the Supervisory Board shall be determined by a resolution of the General Meeting. Remuneration for performing the function of a member of the Supervisory Board will be due only to members of the Supervisory Board who are not members of any management or supervisory bodies and do not cooperate on the basis of an employment contract, contract of mandate or other similar type of contract with any entity from the Canal+ capital group. This remuneration may be determined as monthly remuneration or per diems for participating in a meeting. Members of the Supervisory Board who do not meet the above criteria are not entitled to remuneration.

The remuneration for: (i) dependent, and (ii) independent Members of the Supervisory Board may be determined differently for each of these groups.

A member of the Supervisory Board who is also a member of the Audit Committee or another committee, as well as a member of the Supervisory Board delegated to independently perform certain supervisory activities, may receive additional remuneration in the form of a fixed, lump-sum monthly amount, determined by a resolution of the General Meeting, or as remuneration for participation in the meeting.

Members of the Company's Supervisory Board are entitled to reimbursement of costs relating to their participation in the Board's work.

No variable remuneration components for Members of the

wynagrodzeń dla Członków Rady Nadzorczej.

Art. 3

wskazanie w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę i/lub Grupę.

Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady, ale również w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony lub umowy o charakterze zlecenia zawierane na dłuższe okresy, z możliwością rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym od trzech do sześciu miesięcy, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i

Supervisory Board are provided for in the Company.

Article 3

indication how working conditions and remuneration of the Company's employees other than Members of the Management and Supervisory Boards have been taken into account when determining the Remuneration Policy

Human resources are used on the basis of employment contracts or civil law contracts. The use of various forms of cooperation with experts enables the flexible selection of the best staff and responding quickly to the ever-changing economic situation in terms of the availability of human resources on the market at a given moment, which is typical specifically of the sector in which the Company operates. It also enables aligning terms of cooperation with experts with the tasks executed by them, and in particular, closely connecting remuneration with the economic effects of their work for the Company or the Group.

The ability to hire Members of the Management Board on similar terms, i.e. the possibility of not only appointing them on the basis of resolutions of the Board, but also on the basis of employment contracts concluded for unspecified periods or agreements having the nature of contracts of mandate concluded for longer periods, with the option of terminating them with a notice period of three to six months, emphasizes the Company's flexibility in its legal and formal approach to employment. The adopted division of the monetary remuneration of Members of the

zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i wyników jej poszczególnych struktur organizacyjnych, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

Członkowie Zarządu, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Art. 4

wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów

Zarząd:

Spółka zawiera z wszystkimi lub niektórymi Członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub

Management Board to a fixed part and the variable part which depends on the Company's economic performance and the results of its different organizational units, to an extent even larger than in the case of other employees (for which the fixed part of the remuneration is larger) encourages Members of the Management Board to undertake well-thought measures resulting in the Company and/or the Group achieving even better economic results, while ensuring the stability of its operations in the longer term.

Members of the Management Board, similarly to other employees, may be covered by additional post-employment non-competition agreements on terms and conditions resulting from the generally applicable provisions of the law governing employees. The period of post-employment non-competition should not exceed 12 months, and the compensation due and paid to a Member of the Management Board by the Company may not exceed the remuneration received by him/her before termination of employment for the period corresponding to the validity of the non-competition clause.

Article 4

indications of the period for which employment contracts, contracts of mandate, specific work agreements or other agreements of a similar nature have been concluded with Members of the Management and Supervisory Boards, and terms and conditions of termination of such contracts

Management Board:

The Company concludes employment contracts for a specified or unspecified period with some or

na czas nieokreślony. Zasadą jest zawieranie umów na czas nieokreślony. Umowa może być wypowiedziana przez każdą ze stron. Terminy wypowiedzenia takich umów regulowane są przez postanowienia kodeksu pracy.

Ponadto Członków Zarządu łączy ze Spółką stosunek korporacyjny, z tytułu powołania przez Radę Nadzorczą do Zarządu. Kadencja Członków Zarządu wynosi 3 lata.

Rada Nadzorcza:

Członków Rady Nadzorczej łączy ze Spółką stosunek korporacyjny wynikający z ich powołania stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres sprawowania mandatu. Kadencja Członków Rady Nadzorczej wynosi 3 lata.

Art. 5

Programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur
W Spółce nie funkcjonują programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur, poza Pracowniczymi Planami Kapitałowymi.

Art. 6

Proces ustanowienia, wdrożenia i przeglądu polityki wynagrodzeń

Ustanowienie:

Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej spółki „Kino Polska TV” Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przyjmowana jest uchwałą Walnego Zgromadzenia na wniosek Zarządu.

all Members of the Management Board. As a rule, employment contracts are concluded for an unspecified period. The employment contract may be terminated by any of the parties. Notice periods are governed by the provisions of the Labour Law.

In addition, Members of the Management Board are in a corporate relationship with the Company resulting from their appointment for the Management Board by the Supervisory Board. The term of office of Members of the Management Board is 3 years.

Supervisory Board:

Members of the Supervisory Board are in a corporate relationship with the Company resulting from their appointment by relevant resolutions of the Company’s General meeting for a given term of office. The term of office of Members of the Supervisory Board is 3 years.

Article 5

Retirement and disability plans and early retirement schemes

The Company has no retirement and disability plans or early retirement schemes, except for Employee Capital Plans.

Article 6

The process for determination, implementation and review of the remuneration policy

Determination:

The Remuneration Policy for Members of the Management Board and Members of the Supervisory Board of “Kino Polska TV” Spółka Akcyjna with its registered office in Warsaw is adopted by resolution of the General Meeting based on a motion of the Management Board.

Przegląd:

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.

Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata podejmuje uchwałę w sprawie Polityki Wynagrodzeń. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.

Review:

Pursuant to the Remuneration Policy, the Supervisory Board prepares an annual report on remuneration which presents a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by individual Members of the Management and Supervisory Boards or due to individual Members of the Management and Supervisory Boards for the past financial year.

The General Meeting adopts a resolution on the Remuneration Policy at least every four years. Any material changes in the Remuneration Policy must be adopted by the General Meeting by way of a resolution.

Art. 7

Środki podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Uniknięciu konfliktów interesów w Spółce służy stosowanie podziału kompetencyjnego przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidzianego w art. 378 i 392 KSH oraz § 17 ust. 2 Statutu Spółki, pkt. IX ust. 1 Regulaminu Zarządu Spółki oraz pkt. VIII ust. 1 Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki.

W razie zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego zasad wynagradzania Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej, w szczególności zaś dotyczącego niniejszej polityki, w przypadku zidentyfikowania przez

Article 7

Measures adopted in order to avoid conflicts of interests relating to the remuneration policy or to manage such conflicts of interest

The following regulations are applied to avoid conflicts of interest within the Company: the division of competencies when determining the level remuneration as required in Articles 378 and 392 of the CCC; para. 17 clause 2 of the Company's Articles of Association, point IX clause 1 of the Regulations of the Management Board of the Company and point VIII clause 1 of the Regulations of the Supervisory Board of the Company.

Should a conflict of interest exist relating to the rules of remunerating Members of the Management Board or Members of the Supervisory Board, and especially relating to this Policy, a Member of the Management Board or a Member of

któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).

W przypadku zaistnienia konfliktu o którym mowa powyżej, Zarząd Spółki podejmuje działania zmierzające do uzupełnienia lub zmiany niniejszej polityki celem wyłączenia możliwości powstania takiego konfliktu w przyszłości.

Art. 8

Sposób przyczyniania się Polityki wynagrodzeń do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki

Polityka wynagrodzeń w sposób jasny i przejrzysty ustala podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Sprzyja zaangażowaniu Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w sprawy Spółki oraz należytego dbania o jej interesy. Składniki wynagrodzenia o charakterze zmiennym oraz oparte o instrumenty finansowe sprzyjają motywacji i realizują długoterminowe interesy Spółki poprzez stabilizację kadry zarządzającej. Dodatkowo jasne zasady wynagradzania poprawiają postrzeganie Spółki wśród akcjonariuszy, potencjalnych inwestorów, przyczyniają się do wzrostu wartości akcji i Spółki a także pozytywnie wpływają na jej wizerunek.

the Supervisory Board who has identified the likelihood of having a conflict of interest with regard to issues governed by this Policy, he/she shall report this to the Chairperson of the Supervisory Board (in the case of Members of the Management Board) or to the President of the Management Board (in the case Members of the Supervisory Board).

Should a conflict of interest referred to above exist, the Management Board of the Company shall adopt measures aimed at amending or changing this Policy in order to exclude the possibility of such a conflict arising in the future.

Article 8

The contribution of the Remuneration Policy to the execution of the business strategy, long-term interests and stability of the Company

The Remuneration Policy clearly and transparently lays down the grounds, rules and procedures for determining, calculating and paying remuneration to Members of the Management Board and Members of the Supervisory Board. It contributes to the engagement of Members of the Management Board and the Supervisory Board in the Company's affairs and the due care for its interest. Variable remuneration components and those based on financial instruments foster motivation and are conducive to the realization of the Company's long-term interests by stabilizing its management team. In addition, clear remuneration rules improve the Company's perception among shareholders, potential investors, contribute to the increase in the value of shares and the Company and positively affect its image.

Art. 9

Opis istotnych zmian Polityki wynagrodzeń

Zmiana z dnia 14 listopada 2023 r.:

- ustalenie, iż wynagrodzenie przysługuje wyłącznie Członkom Rady Nadzorczej, którzy nie zasiadają w jakichkolwiek organach zarządzających lub nadzorczych oraz nie współpracują na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej tego typu umowie z jakimkolwiek podmiotem z grupy kapitałowej Canal+. „,

Article 9

Description of significant changes in the Remuneration Policy

Change from November 14, 2023:

- determination that the remuneration is due only to the Members of the Supervisory Board who are not members of any management or supervisory bodies and do not cooperate on the basis of an employment contract, contract of mandate or other such type of contract with any entity from the Canal+ capital group.”