

MEDIA24 SE VERGOEDINGSBELEID

Hierdie vergoedingsbeleid en die uitvoering daarvan is die verantwoordelikheid van Media24 se mensehulpbonne- en vergoedingskomitee. Die mensehulpbronne- en vergoedingskomitee help die direksie om te sorg dat die groep die heel beste entrepreneurs-, ingenieurs-, leiers- en kreatiewe talent kan lok en behou, en billike, verantwoordelike en deursigtige vergoeding betaal, met die strewende om die groep se strategiese doelwitte te bereik en ooreenstemming tussen uitkomst vir aandeelhouers en die vergoeding van werknemers oor die kort, medium en lang termyn te verseker.

Ons beleide en praktyke bring die vergoeding en aansporings van bestuur en werknemers in lyn met die groep se sakestrategie vir die lang termyn.

Media24 volg 'n geïntegreerde benadering tot sy vergoedingstrategie, met 'n gebalanseerde ontwerp, wat belanghebbendes se belange versoen. Gevolglik word individuele beloningskomponente in lyn gebring met Media24 se besigheidspesifieke waardedryfvere. Ons primêre doelwitte sluit in om werknemers se energie op sleutelsakedoelwitte te rig en om die doeltreffendste opbrengste op besteding aan werknemers te verkry.

Nie-uitvoerende direkteure se vergoeding

Nie-uitvoerende direkteure kry jaarlikse vergoeding in plaas van 'n fooi per vergadering. Dit is ter erkenning van die deurlopende verantwoordelikheid van direkteure vir die doeltreffende beheer van die maatskappy. Hierdie vergoeding word aangevul deur vergoeding vir dienste in die komitees van die direksie en filiaaldireksies. Die voorsitter van die direksie, asook die voorsitters van die komitees, ontvang 'n premie.

Vergoeding word jaarliks hersien, en is nie aan Media24 se aandeelprys of prestasie gekoppel nie. Nie-uitvoerende direkteure kom nie in aanmerking vir die toekenning van aandele ingevolge die groep se aansporingskemas nie. Met die hulp van onafhanklike advies lê die mensehulpbronne- en vergoedingskomitee jaarliks vooruit aanbevelings aan die direksie voor ten opsigte van die vergoeding van nie-uitvoerende direkteure, wat deur aandeelhouers goedgekeur moet word.

Uitvoerende bestuur se vergoeding

Groepvergoedingsraamwerk

Vergoeding in die hele organisasie is daarop gemik om die werwing en behoud van onmisbare vaardighede in 'n mededingende en globale mark te ondersteun. Ons drievlakkige vergoedingstruktuur skep 'n gepaste balans tussen gewaarborgde jaarlikse vergoeding en veranderlike vergoeding, wat direk gekoppel is aan prestasie wat aandeelhouerswaarde verhoog:

1. **Gewaarborgde vaste bedrae vir vervulling van die kontraktuele rol:** Dit kan 'n basiese salaris en werkverwante voordele soos 'n pensioen, mediese versekering, ensovoorts, insluit. Vergoedingspakkette word jaarliks hersien teen die agtergrond van sakeprestasie en in vergelyking met gerapporteerde syfers vir soortgelyke poste, om te verseker dat vergoeding billik en verstandig is. In sommige gevalle verskaf onafhanklike konsultante maatstawwe. Ons het nie 'n spesifieke groepbeleid om byvoorbeeld die mediaanvergoeding te betaal nie, aangesien vaste vergoeding ook aan prestasie gekoppel is.

2. **Jaarlikse prestasieverwante aansporings** vir die bereiking van jaarlikse finansiële en bedryfsdoelwitte (byvoorbeeld groei in die getal verbruikers, tevredenheid van verbruikers, ensovoorts).

Hierdie aansporingsplan vir elke bestuurshoof word jaarliks vooruit ooreengekom. Aansporings berus op doelwitte wat verifieerbaar is en by die betrokke divisie se jaarlikse sakeplan inskakel. Indien doelwitte nie bereik word nie, word geen prestasieverwante aansporing betaal nie.

3. **Langtermyn-aansporings:** Uitvoerende direkteure, senior bestuur en ander werknemers in kritieke poste kom in aanmerking vir langtermyn-aansporings.

Langtermyn-aansporings word in die vorm van Media24-aandeelopsies (indien beskikbaar gestel vir aanbieding) en/of aandeel-aansporingsregteplanne, en/of Naspers N-aandeelopsies aangebied. Hierdie planne, en die bepaalde kombinasie van Naspers N-aandeelopsies teenoor Media24-aandeelopsies/aansporingsregte, bring die betaling van bestuurshoofde en aandeelhouersvoordeel in ooreenstemming, en deelnemers word vir hul bydrae tot die prestasie van Media24 beloon. Hierdie aansporings is nie outomaties nie: werknemers moet oor 'n tydperk voortrefflike prestasie lewer om vir 'n toekenning in aanmerking te kom.

Benewens die Media24-aandeelopsies/aansporingsregte of Naspers N-aandele, kan beperkte Naspers-aandele ingevolge die beperkte aandeelplantrust (BAE) aangebied word aan werknemers wat op 'n betreklik junior vlak binne Media24 sleutelbydraes lewer. Die gebruik van BAE kom veral in internasionale tegnologiesmaatskappye voor, en die insluiting van BAE by ons vergoedingspakkette verseker dat ons die kritieke talent binne hierdie hoogs mededingende markte lok en behou, soos ingenieurs en werknemers met spesialisvaardighede. Dit is belangrik om daarop te let dat toekennings ingevolge die BAE-skema nie aan senior bestuur of uitvoerende direkteure beskikbaar is nie.

Hierdie toekennings vestig gewoonlik oor 'n tydperk van vier of vyf jaar en moet binne vyf tot tien jaar na die toekenningsdatum uitgeoefen word. Media24 se mensehulpbronne- en vergoedingskomitee hersien jaarliks die aandeelgebaseerde toekennings. Indien die maatskappy gedurende die jaar werknemers aanstel, kan aandele/aansporingsregte by aanstelling toegeken word. Riglyne is vir toekennings vasgestel.

Geen toekennings word gedurende geslote tydperke gedoen nie, terugdatering word verbied, en geen onderwater-aandele/-aansporingsregte sal herprys of outomaties weer toegeken word nie. Daar is geen outomatiese aanspraak op aansporings of vroeë vestiging van aandeelgebaseerde aansporings indien 'n bestuurder die maatskappy se diens verlaat nie. 'n Maksimum perk geld vir die getal aandele/aansporingsregte wat altesaam en aan een persoon toegeken mag word.

Dienskontrakte

Bestuurslui se kontrakte is onderhewig aan plaaslike diensvoorwaardes. Uitvoerende en nie-uitvoerende direkteure word nie vergoed vir verlies van hul amp nie en aktiveer geen handelsbeperkingsbetalings nie.

Nie-uitvoerende direkteure is onderhewig aan regulasies ten opsigte van aanstelling en rotasie ingevolge die maatskappy se akte van oprigting en die Suid-Afrikaanse Maatskappywet.

Goedkeuring en implementering

Die direksie keur die vergoedingsbeleid op aanbeveling van die mensehulpbronne- en vergoedingskomitee goed. Implementering word gedelegeer aan Media24 se mensehulpbronne- en vergoedingskomitee.

Vergoeding word in die geïntegreerde jaarverslag bekend gemaak by wyse van 'n vergoedingsverslag wat uit drie dele bestaan: 'n agtergrondverklaring, 'n oorsig van die vernaamste bepalings van die vergoedingsbeleid, en 'n implementeringsverslag. Die vergoedingsbeleid en implementeringsverslag word by die algemene jaarvergadering aan aandeelhouders voorgelê om afsonderlike nie-bindende stemme uit te bring.

Indien 25% of meer van die stemme wat uitgebring word, teen hetsy die vergoedingsbeleid of die implementeringsverslag of albei is, moet die direksie stappe doen. Hulle moet te goeder trou en met die beste redelike inspanning minstens die volgende doen:

1. 'n Interaksieproses instel om die redes vir die teenstemme te bepaal.
2. Behoorlik aandag gee aan wettige en redelike besware en kwelvrae wat geopper is, wat kan insluit dat die vergoedingsbeleid gewysig moet word, of dat bestuurstoedig oor vergoeding en/of verwante prosesse uitgeklaar of aangepas word.

Verder sal die volgende in die agtergrondverklaring van die vergoedingsverslag bekend gemaak word in die jaar wat volg op die stemming teen die vergoedingsbeleid of die implementeringsverslag:

1. Met wie die maatskappy geskakel het, en die wyse en vorm van skakeling, om die redes vir teenstemme te bepaal.
2. Die aard van stappe wat gedoen is om wettige en redelike besware en kwelvrae aan te pak.