

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 talent kan lok en behou, en billike, verantwoordelike en deursigtige vergoeding betaal, met die strewe om die groep se strategiese doelwitte te bereik en ooreenstemming tussen uitkomste 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 vir bestuur en werknemers in lyn met die groep se sakestrategie.

Media24 volg 'n geïntegreerde benadering tot sy vergoedingstrategie, met 'n gebalanseerde ontwerp wat alle belanghebbendes se belange versoen. Daarom is individuele beloningskomponente in ooreenstemming gebring met besigheidspesifieke waardedryfvere van Media24. Ons primêre doelwitte sluit in:

- Ons glo aan betaling vir prestasie; ons is gemaklik met die onderskeid ten gunste van diegene wat die grootste bydrae lewer.
- Vergoeding moet ooreenstem met die uitkomste vir aandeelhouers.
- Vergoeding moet as aansporing dien om strategiese, operasionele en finansiële doelstellings oor die kort en lang termyn te bereik.
- Ons streef daarna om konsekwent te wees; ons beloningspakket-elemente is meestal dieselfde*.
- Ons beloningstelsels moet help om die beste talent in ons mark te lok en te behou, op 'n wyse wat so regverdig en verantwoordelik as moontlik is.
- Ons neem markpraktyke, die behoeftes van die besigheid en die kaliber individu in ag wanneer ons ons betaalraamwerk implementeer.

* Die meeste werknemers ontvang nie langtermyn-aansporings nie – slegs bestuur en werknemers met kritieke vaardighede ontvang sulke aansporings.

Hierdie dokument is bloot 'n vertaling van die amptelike Engelse weergawe soos goedgekeur deur die Media24-direksie by die vergaderings van April 2021.

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 gelewer as lede van 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, vasgestelde betaling vir vervulling van die kontraktuele rol**, wat tipies 'n basiese salaris en werkverwante voordele soos 'n pensioen en mediese versekering insluit. Vergoedingspakkette word jaarliks hersien teen die agtergrond van besigheidsprestasie en in vergelyking met gerapporteerde syfers vir soortgelyke poste, om te verseker dat vergoeding billik en verantwoordelik is. In sommige gevalle verskaf onafhanklike konsultante maatstawwe.
2. **Jaarlikse prestasieverwante aansporings of korttermyn-aansporings (KTA's)** 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 sake-eenheid se jaarlikse sakeplan inskakel. Indien doelwitte nie bereik word nie, word geen prestasieverwante aansporing betaal nie.

Hierdie dokument is bloot 'n vertaling van die amptelike Engelse weergawe soos goedgekeur deur die Media24-direksies by die vergaderings van April 2021.

3. **Langtermyn-aansporings (LTA's):** Uitvoerende direkteure, senior bestuur en ander werknemers in kritieke poste kom in aanmerking om langtermyn-aansporings te ontvang.

Langtermyn-aansporings word aangebied in die vorm van Media24-aandeelgroeiregte-planne (AGR'e), Naspers N-aandeelopsies, beperkte Naspers-aandeeleenhede (wat nie aan uitvoerende direkteure toegeken word nie) en/of Naspers-prestasie-aandeeleenhede.

Die kombinasie van langtermyn-aansporings met betrekking tot Naspers, teenoor Media24-aandeelgroeiregte, weerspieël elke deelnemer se spesifieke verantwoordelikhede en bring die betaling van uitvoerende bestuur in lyn met aandeelhouderswins. Hierdie aansporings word nie outomaties toegeken nie: werknemers moet oor 'n tydperk voortreflike prestasie lewer om in aanmerking te kom vir 'n toekenning.

Die langtermyn-aansporings word op die dag van die toekenning teen markwaarde aangebied en in die geval van aandeelopsies en aandeelgroeiregte vind deelnemers slegs baat indien waarde gedurende die termyn van die toekenning geskep word. 'n Robuuste bestuurstoesig-proses is in plek om te verseker dat die langtermyn-aansporings op gepaste wyse gewaardeer en toegepas word.

AGR- of aandeelopsie-toekennings vestig normaalweg jaarliks, word oor 'n tydperk van vier jaar ingefaseer en moet gewoonlik binne tien jaar vanaf die datum van toekenning uitgeoefen word. Toekennings van prestasie-aandeeleenhede vestig ten volle na 'n tydperk van drie jaar, onderhewig aan nakoming van die prestasievoorwaarde.

Beperkte Naspers-aandele kan ingevolge die skema vir beperkte aandeeleenhede aan gekose groepwerknemers toegeken word. Die gebruik van beperkte aandeeleenhede kom veral in internasionale tegnologiemaatskappye voor, en die insluiting hiervan by ons vergoedingspakkette verseker dat ons kritieke talent soos (maar nie beperk nie tot) ingenieurs en werknemers met spesialisvaardighede binne hierdie hoogs mededingende markte lok en behou.

Langtermyn-aansporings word gewoonlik jaarliks deur die mensehulpbronne- en vergoedingskomitee hersien, en toekennings kan op daardie tydstip gedoen word. Indien die onderneming gedurende die *Hierdie dokument is bloot 'n vertaling van die amptelike Engelse weergawe soos goedgekeur deur die Media24-direksies by die vergaderings van April 2021.*

jaar mense in diens neem, kan aandeelopsies/-groeiregte ook by aanstelling toegeken word. Riglyne vir die toekennings is opgestel.

Geen toekennings word gedurende geslote tydperke gedoen nie, terugdatering word verbied, en geen onderwater-aandele/-aandeelgroeiregte 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/groeiregte wat altesaam aan een persoon toegeken mag word.

Malus- en terugvorderingsbepalings is van toepassing op die KTA's en LTA's wat aan die uitvoerende hoof toegeken word, sodat: (i) die volle of 'n gedeelte van die onbetaalde KTA gewysig of gekanselleer kan word en die volle of 'n gedeelte van die betaalde KTA teruggeëis kan word; en (ii) die volle of 'n gedeelte van die ongevestigde LTA gewysig of gekanselleer kan word en die volle of 'n gedeelte van die gevestigde LTA teruggeëis kan word. Malus- en terugvorderingsbepalings kan toegepas word in die geval van sekere wesenlike gebeure, insluitend gevalle van wesenlike finansiële wanvoorstelling of ernstige wangedrag van die uitvoerende hoof en/of finansiële hoof. Daar word ook verwys na die voorwaardes soos uiteengesit in die toepaslike toekenningsbriewe.

Die mensehulpbronne- en vergoedingskomitee behou die reg voor om die lys van aanpassingsgebeurtenisse en voorwaardes ten opsigte van toekomstige toekennings te verander. Enige toepassing van malus of terugvordering word openbaar gemaak en uiteengesit in die vergoedingsverslag wat by die geïntegreerde jaarverslag ingesluit is.

Dienskontrakte

Senior bestuur se kontrakte voldoen aan diensvoorwaardes in die plaaslike jurisdiksie. Die kontrakte van senior bestuur bevat nie "goue valskerm"-klousules nie, en gee nie outomaties aanleiding tot 'n handelsbeperkingsbetaling 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.

Hierdie dokument is bloot 'n vertaling van die amptelike Engelse weergawe soos goedgekeur deur die Media24-direksies by die vergaderings van April 2021.

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 stemregte wat uitgeoefen 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.