

POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ POLIMEX MOSTOSTAL S.A.

§ 1. Cel Polityki

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Polimex Mostostal S.A., zwana dalej „Polityką”, określa podstawy i zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Strategia Spółki realizowana jest na podstawie pięcioletniego Planu Rozwoju, który każdego roku podlega aktualizacji a także ocenie i przyjęciu przez Radę Nadzorczą Spółki. Ponadto długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.) zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej.
2. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ze zmianami.

§ 2. Postanowienia ogólne

Dla potrzeb niniejszej Polityki, przyjmuje się następujące znaczenie pojęć:

- 1) Członkowie Rady Nadzorczej – Członkowie Rady Nadzorczej Spółki;
- 2) Członkowie Zarządu – Członkowie Zarządu Spółki;
- 3) EBITDA - zysk z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal powiększony o amortyzację, przed uwzględnieniem pozycji nadzwyczajnych, w tym w szczególności zmian zysku związanych z utworzeniem lub rozwiązaniem odpisów na utratę wartości aktywów trwałych Spółki;
- 4) Grupa Kapitałowa – Grupa Kapitałowa Polimex Mostostal;
- 5) Instrument Finansowy – instrument finansowy w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 6) Nagroda Specjalna – nagroda przyznawana Członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą;
- 7) Polityka – niniejsza Polityka Wynagrodzeń;
- 8) PPK – pracownicze plany kapitałowe, wprowadzone ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych;
- 9) Pracownicy - pracownicy Spółki i Grupy Kapitałowej inni niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 10) Premia – oznacza łącznie Premię za Wynik oraz Premię Zadaniową;

- 11) Przeciętne Wynagrodzenie w Sektorze Przedsiębiorstw – przeciętne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w ostatnim kwartale roku poprzedniego;
- 12) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki;
- 13) Spółka - Polimex Mostostal S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 14) Sprawozdanie o wynagrodzeniach – sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z § 6 niniejszej Polityki;
- 15) Ustawa o ofercie – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 16) Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
- 17) Wynagrodzenie Roczne Członka Zarządu - suma należnych Członkowi Zarządu stałych wynagrodzeń miesięcznych w danym roku;
- 18) Wynik – wartość EBITDA przewidziana w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą na dany rok planie finansowym;
- 19) Zarząd – Zarząd Spółki.

§ 3. Zarząd Spółki

I. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie następujących stosunków prawnych:
 - stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu; okres wypowiedzenia umowy o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy;
 - zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - umowy zlecenia/umowy o dzieło lub innej formy umowy cywilno-prawnej zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;Okres wypowiedzenia kontraktów menedżerskich i innych umów cywilno-prawnych nie może być krótszy niż 3 miesiące.

2. Warunki nawiązywania, rozwiązywania i szczegółów dotyczących danego stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką, leżą w kompetencji Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną trzyletnią kadencję.
3. Członkowie Zarządu świadczą na rzecz Spółki usługi polegające na zarządzaniu Spółką, tj. na prowadzeniu spraw Spółki i reprezentowaniu Spółki zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Zakres zadań powierzonych Członkowi Zarządu określa szczegółowo Rada Nadzorcza w zawieranej z Członkiem Zarządu umowie.
4. Z Członkami Zarządu winna zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności określająca szczegółowe zasady w okresie trwania umowy o zarządzanie, a także przewidująca obowiązek powstrzymania się Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej za wynagrodzeniem w kwocie brutto do 50% kwoty odpowiadającej maksymalnie dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto, w okresie do 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką, bez względu na przyczynę ustania tego stosunku.

II. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

Spółka, z uwagi na przeważającą działalność na szeroko rozumianym rynku budownictwa przemysłowego, koncentrując się również na zarządzaniu Grupą Kapitałową, w swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Podstawową formą zatrudnienia pracowników jest umowa o pracę. Spółka, jeżeli wymaga tego rodzaj współpracy stosuje również formę zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc zlecenie lub świadczenie usług. Wykorzystanie różnych form współpracy, pozwala na elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze powiązane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka. Umożliwia dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań i projektów, również w zakresie korelacji pomiędzy wielkością wynagrodzenia a uzyskiwanymi przez Spółkę i Grupę Kapitałową efektami ekonomicznymi. Możliwość współpracy z Członkami Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie powołania do Zarządu Spółki w ramach uchwały Rady Nadzorczej, ale również w oparciu o formę zatrudnienia, tj. umowy o pracę/kontrakt menadżerski, zawierany na dłuższy okres, z możliwością rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym 3 miesiące, umacnia powiązanie menadżera najwyższego szczebla z zadaniami i wyzwaniem stojącymi przed Spółką oraz całą Grupą Kapitałową. Członkowie Zarządu Spółki oprócz swoich funkcji w Zarządzie spółki dominującej, pełnią również nieodpłatnie funkcje nadzorcze w Spółkach zależnych Grupy Kapitałowej, mając bezpośredni wpływ na kierunki działań danej Spółki czy też wynik. Stosowany podział wynagrodzenia na część stałą i zmienną, której wysokość uzależniona jest od efektów ekonomicznych Spółki i Grupy Kapitałowej, w większym

zakresie niż w przypadku pracowników (u których dominuje stała część wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań i bieżącą analizę ich ryzyka w perspektywie długoterminowej.

III. Struktura wynagrodzeń

1. **Wynagrodzenia Stałe**, które stanowią obligatoryjne miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacone za pełnione funkcje w Spółce i przypisany im zakres obowiązków, ustalane jest indywidualnie dla poszczególnych Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powinna uwzględniać zarówno warunki rynkowe jak i aktualną sytuację finansową Spółki, a także udział wynagrodzenia jako czynnika niezbędnego do pozyskania i utrzymania Członka Zarządu w ramach struktury Spółki i zapewnienia Członkowi Zarządu odpowiedniego poziomu motywacji, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w wysokości brutto określonej przez Radę Nadzorczą.
2. **Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu** uzależnione jest od wyników osiągniętych przez Spółkę /Grupę Kapitałową - **Premia za Wynik**, a także od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu – **Premia Zadaniowa**. Do składników wynagrodzenia zmiennego należy zaliczyć również **Nagrode Specjalną**, która może zostać przyznana przez Radę Nadzorczą w wyjątkowych przypadkach.
 - 1) Rada Nadzorcza ustala z Członkiem Zarządu, w umowie o zarządzanie szczegółowe warunki nabycia, przesłanki oraz maksymalną wysokość Premii za Wynik oraz Premii Zadaniowej. Wysokość Premii nie może przekroczyć brutto 80% Wynagrodzenia Roczniego Członka Zarządu. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członka Zarządu w roku kalendarzowym, nie może przekroczyć Wynagrodzenia Stałego przysługującego Członkowi Zarządu w danym roku kalendarzowym.
 - 2) Rada Nadzorcza, w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe, przy współudziale Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej ustala na dany rok cele indywidualne Członków Zarządu, a także rozlicza ich realizację.
 - 3) Rada Nadzorcza może po dokonaniu oceny, w związku z nadzwyczajnymi wynikami w pracy lub osiągnięciami Członka Zarządu, wpływającymi na trwałe zwiększenie stabilizacji finansowej Spółki/Grupy Kapitałowej lub podwyższenie zysku w stosunku do planu finansowego na dany rok, podjąć w formie uchwały decyzję o przyznaniu Członkowi Zarządu Nagrody Specjalnej w ustalonej przez Radę Nadzorczą wysokości.
 - 4) Premia za Wynik, Premia Zadaniowa oraz Nagroda Specjalna są wypłacane w terminie 3 miesięcy od dnia, w którym Walne Zgromadzenie zatwierdziło skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej za dany rok obrotowy.

3. Świadczenia dodatkowe

- 1) Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę, na określonych przez nią zasadach, na świadczenia dodatkowe na rzecz Członków Zarządu w postaci:
 - a) zakupu polisy na życie dla Członka Zarządu,
 - b) pokrycia kosztów ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członka Zarządu,
 - c) pokrycia kosztów abonamentu opieki medycznej dla Członka Zarządu i członków jego rodziny,
 - d) pokrycia kosztów pomocy prawnej lub innych wydatków związanych z wystąpieniem osób trzecich na drogę prawną w związku z pełnieniem przez Członka Zarządu jego funkcji,
 - e) pokrycia kosztów karty sportowej,
 - f) innych świadczeń, których zapewnienie jest powszechnie przyjęte.
- 2) Nie przewiduje się wynagradzania Członków Zarządu w formie Instrumentów Finansowych.
- 3) Nie przewiduje się dla Członków Zarządu dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programu wcześniejszych emerytur, za wyjątkiem PPK.

§ 4. Rada Nadzorcza

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest określone uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. W celu powiązania wysokości miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej z aktualnymi realiami rynkowymi oraz warunkami płacowymi w Spółce oraz Grupie Kapitałowej, a także dla stworzenia stabilnych warunków do pozyskania w poczet Rady Nadzorczej osób o niezbędnych dla Spółki kompetencjach oraz utrzymania właściwej dla sprawowania nadzoru nad Spółką motywacji Członków Rady Nadzorczej, miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane w kwocie brutto w formie wielokrotności Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej uzależniona jest od sprawowanej funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie przysługuje za miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych, które ocenia i kwalifikuje Rada Nadzorcza.
5. Nie przewiduje się premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej.
6. Nie przewiduje się wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w formie Instrumentów Finansowych.
7. Nie przewiduje się dla Członków Rady Nadzorczej dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programu wcześniejszych emerytur, z wyjątkiem PPK.

8. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu członkostwa w komitetach działających w ramach Rady Nadzorczej.

§ 5. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki, w drodze uchwały. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż 1 rok obrotowy.
2. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu lub świadczeń niepieniężnych.
3. Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej Polityki może nastąpić w następujących sytuacjach:
 - 1) utrata przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności;
 - 2) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych;
 - 3) wystąpienia nadzwyczajnych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, w istotny sposób wpływających na funkcjonowanie Spółki.

§ 6 Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń. Zgodnie z wymogami zawartymi w Ustawie o ofercie, coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, zostanie poddane ocenie biegłego rewidenta i opublikowane na stronie internetowej Spółki.
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.
4. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

§ 7. Postanowienia końcowe

1. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Polityka podlega opiniowaniu Komitetu Wynagrodzeń i Rady Nadzorczej.
3. Polityka jest ustanawiana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

4. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w § 3, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub/i jej Grupy Kapitałowej.
5. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z realizacją postanowień Polityki, ustalenie szczegółowych zasad wynagradzania na podstawie Polityki:
 - 1) dla Członków Zarządu zostało delegowane na Radę Nadzorczą,
 - 2) dla Członków Rady Nadzorczej pozostaje w kompetencji Walnego Zgromadzenia.
6. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu i aktualizacji Polityki nie rzadziej niż raz na 4 lata.

Niniejsza Polityk została przyjęta Uchwałą Nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polimex Mostostal Spółki Akcyjnej z dnia 3 czerwca 2020 r.