

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I 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 postawie 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. Definicje

Dla potrzeb niniejszej Polityki, pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 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 – Spółka wraz ze spółkami handlowymi, w stosunku do których Spółka jest bezpośrednio lub pośrednio spółką dominującą w rozumieniu przepisów KSH;
- 5) KSH – ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 6) Instrument Finansowy – instrument finansowy w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 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;
- 11) Przeciętne Wynagrodzenie w Sektorze Przedsiębiorstw – przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku ogłaszane 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) Spółki Zależne –spółki w stosunku do których Spółka jest bezpośrednio lub pośrednio spółką dominującą w rozumieniu przepisów KSH;
- 15) 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;
- 16) 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;
- 17) Walne Zgromadzenie – walne zgromadzenie Spółki;
- 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 prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usługi zarządzania Spółką („Umowa”) na okres pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki, z obowiązkiem świadczenia osobistego.
2. Ustalenie szczegółowych warunków nawiązywania, rozwiązywania i szczegółów dotyczących danego stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką, leży w kompetencji Rady Nadzorczej.
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. Umowa może przewidywać odprawę w wysokości nie wyższej niż trzymiesięczne Wynagrodzenie Stałe, pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem Umowy. Rada Nadzorcza może przewidzieć przypadki nieprzystąpienia do odprawy oraz jej zwrotu przez Członka Zarządu, któremu to świadczenie już zostało wypłacone.
5. Umowa powinna określać szczegółowe zasady zakazu konkurencji i zachowania poufności w okresie trwania Umowy, a także może przewidywać obowiązek powstrzymania się Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po ustaniu Umowy. Zakaz obowiązywać może w okresie do 6 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką, bez względu na przyczynę ustania tego stosunku, zaś łączne odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej maksymalnie sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego.
6. Członek Zarządu funkcje w organach Spółek Zależnych pełni bez prawa do wynagrodzenia.
7. Umowa zawiera obowiązek informowania Rady Nadzorczej przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej udziałów lub akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Członka Zarządu.
8. W razie podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o delegowaniu członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, Rada Nadzorcza może zdecydować o zawarciu Umowy z Członkiem Rady Nadzorczej delegowanym do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu na czas objęty delegacją. Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu nabywa prawo do Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu, o którym mowa w pkt III ust. 1 ppkt 1 poniżej. Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu nie jest uprawniony do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego Członka Zarządu, o którym mowa w pkt III ust. 1 ppkt 2 poniżej; nie są mu także wyznaczane cele zarządcze.

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 kadre ekspercką. Podstawową formą zatrudnienia pracowników jest umowa o pracę. Spółka, jeżeli wymaga tego rodzaj współpracy, stosuje również formę zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Wykorzystanie różnych prawnych 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. 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) ma zachęcać Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań i bieżącej analizy ich ryzyka w perspektywie długoterminowej.

III. Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z:

1) **Wynagrodzenia Stałego**, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Spółce i przypisany im zakres obowiązków, ustalane indywidualnie dla poszczególnych Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza przy ustalaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego 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 ustalane jest jako wielokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw. Wynagrodzenie Stałe nie może przekroczyć dziesięciokrotności Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw.

2) **Wynagrodzenia Zmiennego**, które stanowi wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy i jest uzależnione od realizacji celów zarządczych. Wynagrodzenie Zmienne składa się z Premii za Wynik oraz Premii Zadaniowej. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członka Zarządu w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 100% wysokości Wynagrodzenia Stałego należnego Członkowi Zarządu za poprzedni rok obrotowy. Rada Nadzorcza może postanowić o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego proporcjonalnie do liczby miesięcy i dni w skali roku, w przeciągu którego Członek Zarządu sprawował funkcję. Warunkiem otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego jest uzyskanie przez Członka Zarządu absolutorium i zatwierdzenie sprawozdań finansowych za dany rok obrotowy, a także sprawowanie funkcji przez co najmniej trzy miesiące w danym roku obrotowym.

a) **Premia za Wynik** uzależniona jest od osiągnięcia wartości współczynnika EBIDTA Grupy Kapitałowej w danym roku obrotowym, ustalonej przez Radę Nadzorczą w ramach wyznaczonych przez Radę Nadzorczą celów zarządczych Członka Zarządu.

b) **Premia Zadaniowa** jest przyznawana za realizację celów zarządczych w danym roku obrotowym, innych niż cel wskazany w lit. a) powyżej.

2)¹ Rada Nadzorcza, w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe, przy współudziale Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, ustala na dany rok obrotowy cele zarządcze Członka Zarządu, a także rozlicza ich realizację.

2)² Ustalenie celów zarządczych odbywa się w miarę możliwości do 31 grudnia roku poprzedzającego, a ich rozliczenie najpóźniej niezwłocznie po uzyskaniu przez Członka Zarządu absolutorium za dany rok obrotowy.

2. Wyznaczając Członkom Zarządu cele zarządcze, Rada Nadzorcza kieruje się zmotywowaniem Członka Zarządu do zapewnienia Spółce stabilności finansowej i organizacyjnej, pogłębiania jej społecznej odpowiedzialności, realizacji Planu Rozwoju Grupy Kapitałowej, a także dbania o interes akcjonariuszy.
3. Rada Nadzorcza może wyznaczyć cele zarządcze wspólne dla wszystkich Członków Zarządu, a także cele indywidualne dla poszczególnych Członków Zarządu, związane z zakresem ich odpowiedzialności. W szczególności cele zarządcze mogą dotyczyć:
 - 1) wskaźników finansowych Spółki i Grupy Kapitałowej,
 - 2) wzmocnienia pozycji rynkowej Spółki,
 - 3) realizacji Planu Rozwoju Grupy Kapitałowej,
 - 4) osiągnięcia wskaźników ekonomiczno-finansowych na kontraktach,
 - 5) realizacji polityki społecznej odpowiedzialności Spółki,
 - 6) spraw z zakresu ochrony środowiska, w tym raportowania ESG,
 - 7) spraw z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
 - 8) dbania o interes akcjonariuszy,
 - 9) transparentności Spółki wobec rynku kapitałowego.

Kryteria określone w celach zarządczych powinny w założeniu przyczyniać się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

4. Premia za Wynik i Premia Zadaniowa są wypłacane nie później niż do 30 października roku następującego po roku obrotowym, za który Walne Zgromadzenie zatwierdziło skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej.
5. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, za zgodą Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu mogą otrzymywać, na zasadach określonych każdorazowo przez Radę Nadzorczą, świadczenia dodatkowe, w szczególności w postaci:
 - 1) zakupu polisy na życie dla Członka Zarządu,

- 2) pokrycia kosztów ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członka Zarządu,
 - 3) pokrycia kosztów abonamentu opieki medycznej dla Członka Zarządu i członków jego najbliższej rodziny,
 - 4) pokrycia kosztów pomocy prawnej lub innych wydatków związanych z wystąpieniem osób trzecich na drogę prawną w związku z pełnieniem przez Członka Zarządu jego funkcji,
 - 5) pokrycia kosztów karty sportowej,
 - 6) innych świadczeń, których zapewnienie jest powszechnie przyjęte.
6. Nie przewiduje się wynagradzania Członków Zarządu w formie Instrumentów Finansowych.
 7. Nie przewiduje się dla Członków Zarządu dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programu wcześniejszych emerytur, za wyjątkiem PPK.
 8. Rada Nadzorcza ma prawo nie przyznać naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego lub podjąć decyzję o jego zwrocie, jeżeli postawione wobec Członka Zarządu zarzuty o popełnieniu przestępstwa zostały potwierdzone w całości lub części prawomocnym wyrokiem.

§ 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. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej nie może przekroczyć 2,5 krotności Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw.
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 zawieszenie 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 w drodze uchwały, w przypadku gdy jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, zdecydować o czasowym zawieszeniu stosowania niniejszej Polityki. Zawieszenie stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż 1 rok obrotowy.
2. Czasowe zawieszenie stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć składników Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu lub świadczeń dodatkowych.
3. Czasowe zawieszenie stosowania niniejszej Polityki może nastąpić w następujących sytuacjach:
 - 1) utraty 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 dodatkowych, 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. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

§ 7. Istotne zmiany w polityce wynagrodzeń

W stosunku do Uchwały nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Polimex Mostostal S.A. z dnia 3 czerwca 2020 r. w niniejszej Polityce najważniejsze zmiany obejmują:

W zakresie § 3 pkt I „Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu”:

- Ujednolicenie formy stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu i wprowadzenie zasady, że jest to umowa o świadczenie usługi zarządzania Spółką zawierana na okres pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki.
- Możliwość wprowadzenia do Umowy odprawy w wysokości nie wyżej niż trzymiesięczne Wynagrodzenie Stałe, pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.
- Możliwość określenia przypadków nieprzysługiwania odprawy oraz jej zwrotu przez Członka Zarządu, któremu to świadczenie wypłacono.
- Ustalenie, że łączne odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej maksymalnie sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego.
- Wprowadzenie zasady, że Członek Zarządu Spółki pełni funkcje w organach Spółek Zależnych bez prawa do wynagrodzenia.
- Wprowadzenie obowiązku informowania Rady Nadzorczej przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, a także nabyciu w niej udziałów lub akcji.
- Możliwość wprowadzenia w Umowie zakazu pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w organach jakiegokolwiek spółki handlowej lub innych ograniczeń dotyczących działalności Członka Zarządu.
- Określenie zasad wynagradzania członka Rady Nadzorczej delegowanego do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu.

W zakresie § 3 pkt III. „Struktura wynagrodzeń”:

- Wskazanie, że Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu ustalane jest jako wielokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw oraz wskazanie, że Wynagrodzenie Stałe nie może przekroczyć dziesięciokrotności Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw. .
- Uzależnienie Premii za Wynik od osiągnięcia wartości współczynnika EBIDTA Grupy Kapitałowej w danym roku obrotowym, ustalonej przez Radę Nadzorczą w ramach wyznaczonych przez Radę Nadzorczą celów zarządczych Członka Zarządu.

- Ustanowienie celów zarządczych jako miernika realizacji Premii za Wynik i Premii Zadaniowej oraz wskazanie ich przykładowego katalogu.
- Dookreślenie zasad wyznaczania Premii Zadaniowej, terminu oraz sposobu dokonania oceny realizacji celów zarządczych przez Radę Nadzorczą.
- Przyznanie Radzie Nadzorczej prawa do nieprzyznania naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego lub podjęcia decyzji o jego zwrocie w przypadku, gdy postawione wobec Członka Zarządu zarzuty o popełnieniu przestępstwa zostały potwierdzone w całości lub części prawomocnym wyrokiem.

W zakresie § 4 – wyznaczenie górnej granicy wynagrodzenia Rady Nadzorczej poprzez wskazanie, że nie może przekroczyć 2,5krotności Przeciętnego Wynagrodzenia w Sektorze Przedsiębiorstw.

W zakresie § 5 – doprecyzowanie zakresu, przesłanek i trybu zawieszenia stosowania Polityki.

Powyższe postanowienia mają na celu zbliżenie warunków pracy i płacy Członków Zarządu Spółki do otoczenia rynkowego, przy uwzględnieniu dobrych praktyk stosowanych w spółkach będących Inwestorami i stronami Umowy Inwestycyjnej, o której mowa w Raporcie bieżącym Nr 4/2017, a także postanowień Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie”).

W zakresie Wynagrodzenia Zmiennego położono największy nacisk na realizację celów zarządczych wyznaczanych Członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, a także doprecyzowano kryteria i zakres ich wyznaczania. W szczególności wprowadzono kryteria związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, ochroną środowiska a także sprawami z zakresu ESG i BHP. Ma to na celu pełniejsze uwzględnienie art. 90d ust. 4. pkt. 1 Ustawy o ofercie, a także podążanie za trendami rynku i wypełnienie oczekiwań właścicielskich.

Cele zarządcze są określone zgodnie z Planem Rozwoju Grupy Kapitałowej na lata 2024-2028.

§ 8. Postanowienia końcowe

1. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Polityka podlega opiniowaniu przez Radę Nadzorczą.
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 Wynagrodzenia Zmiennego, 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 Polityka została przyjęta Uchwałą Nr 31 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Polimex Mostostal Spółki Akcyjnej z dnia 18 lipca 2024 r.