
POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ BUDIMEX S.A.

I ROZDZIAŁ Postanowienia ogólne

§ 1.

Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagrodzeń („**Polityka**”) określa zasady wynagradzania członków Zarządu Budimex S.A. oraz członków Rady Nadzorczej Budimex S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej jako „**Spółka**”), z tytułu pełnienia przez nich funkcji w ww. Organach Spółki.
2. Celem, jak i założeniem Polityki jest wyznaczanie ogólnych wytycznych i ram dla wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki. Realizacja celu i założeń Polityki zorientowana jest na promowanie realizacji zadań powierzonych członkom Zarządu, osiąganie wyników biznesowych na założonym poziomie lub przekraczających oczekiwania, a także na promowanie wzrostu efektywności operacyjnej, biznesowej oraz organizacyjnej Spółki.
3. Cele i założenia Polityki są podstawą zasad wynagradzania członków Zarządu Budimex S.A. oraz członków Rady Nadzorczej Budimex S.A., które ustalone są w sposób pozwalający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów akcjonariuszy oraz zapewnienia stabilności Spółki.
4. Ustalenie indywidualnych warunków wynagradzania (składników i ich wysokości) każdego z członków Zarządu następuje na podstawie umowy zawartej pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką, reprezentowaną przez Radę Nadzorczą.
5. Rada Nadzorcza ustala rodzaj umowy zawieranej z członkiem Zarządu, a także jej warunki, w tym warunki wynagrodzenia oraz składniki wynagrodzenia. Preferowaną formą umowy zawieranej z członkiem Zarządu jest umowa o pracę. Z tytułu pełnienia funkcji członkowi Zarządu mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre ze składników wynagrodzenia określone w Polityce.
6. Z tytułu pełnienia funkcji członkowi Rady Nadzorczej mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre ze składników wynagrodzenia określone w § 4 Polityki. Warunki wynagradzania członków Rady Nadzorczej są określone w uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki.
7. Postanowienia Polityki nie uchybiają uprawnieniom do świadczeń, które mogą przysługiwać członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego a także na podstawie innych regulacji obowiązujących w Spółce, w tym w szczególności z zakresu prawa pracy.
8. Zadania i kompetencje Rady Nadzorczej określone w Polityce mogą być realizowane również przez ustanowione w jej ramach komitety, w tym komitet wynagrodzeń, komitet audytu albo inny właściwy do tego komitet lub zespół – w zakresie i na zasadach określonych postanowieniami Regulaminu Rady Nadzorczej Budimex S.A.

ROZDZIAŁ II

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu lub członkom Rady Nadzorczej

§ 2.

1. W związku z pełnieniem funkcji członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółka może wypłacać stałe i/lub zmienne składniki wynagrodzenia, inne świadczenia pieniężne a także przyznawać inne korzyści w postaci świadczeń niepieniężnych, opisane w § 3 i 4 Polityki.
2. Spółka może przyznać Członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych. Niezależnie od powyższego, Członkowie Zarządu mogą otrzymywać instrumenty finansowe od większościowego akcjonariusza Spółki na podstawie jego indywidualnej decyzji.
3. Dla celów niniejszej Polityki przyjmuje się, że:
 - 3.1. **stałe składniki wynagrodzenia** - to świadczenia pieniężne określone w stałej wysokości lub stałą stawką, wypłacane z racji wykonywania pracy (lub realizacji czynności określonych w umowie cywilno-prawnej („Usługi Menadżerskie”)) i pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki albo wykonywania zadań związanych z członkostwem w Radzie Nadzorczej Spółki.
 - 3.2. **zmiennie składniki wynagrodzenia** - to świadczenia pieniężne lub w formie instrumentów finansowych o zmiennej wysokości, których otrzymanie jest uzależnione od jakości realizacji przydzielonych zadań, celów, wyników gospodarczych Spółki lub innych zdarzeń przyjętych jako podstawa dla ustalenia przysługiwania oraz wysokości zmiennego składnika wynagrodzenia. Zmienne składnikami wynagrodzenia są w szczególności: premie, premie retencyjne, nagrody indywidualne lub długoterminowy program motywacyjny.
 - 3.3. **inne świadczenia pieniężne** - to świadczenia pieniężne niebędące stałymi lub zmiennymi składnikami wynagrodzenia, związane w szczególności z ustaniem zatrudnienia lub z uczestnictwem w programach o charakterze emerytalnym.
 - 3.4. **świadczenia niepieniężne** – to korzyści w postaci usług i produktów niemających pieniężnego charakteru, przyznawane w związku z zatrudnieniem lub realizowaniem funkcji w organie Spółki.

§ 3.

Opis składników wynagrodzenia członków Zarządu

1. Stałe składniki wynagrodzenia:

- 1.1. **Wynagrodzenie zasadnicze** – wynagrodzenie określone w stałej wysokości lub określone stałą stawką przysługujące z tytułu wykonywania pracy lub świadczenia Usług Menadżerskich, w związku z pełnioną funkcją.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia:

- 2.1. **Premia** - zmienny składnik wynagrodzenia, którego wypłata i wysokość zależy od wypełnienia przesłanek przyznania premii - m.in. w postaci stopnia realizacji postawionych celów i stopnia realizacji kryteriów premiowania. Premia jako świadczenie może być podzielona na następujące części:
 - 2.1.1. premia zadaniowa - część uzależniona od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań,
 - 2.1.2. premia za realizację planowanych wyników działalności gospodarczej - część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania Grupy Kapitałowej Budimex,
 - 2.1.3. premia za przekroczenie planowanych wyników działalności gospodarczej - część uzależniona od przekroczenia zaplanowanych wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania Grupy Kapitałowej Budimex,
 - 2.1.4. premia prowizyjna - premia, uzależniona od wyniku przyjętego wskaźnika finansowego, liczona jako iloczyn przyjętego wskaźnika finansowego oraz ustalonego wskaźnika prowizyjnego.
- 2.2. **Premia retencyjna** - świadczenie pieniężne przyznawane w szczególnych okolicznościach, której warunki przewidują podzielenie świadczenia na części i rozłożenie wypłaty w czasie. Premia retencyjna przysługuje za okres zatrudnienia i pełnienia funkcji przez członka Zarządu.

- 2.3. **Nagroda indywidualna** - nagroda przyznawana na indywidualnych i szczególnych warunkach, w związku ze szczególnymi osiągnięciami lub zdarzeniami w działalności biznesowej Spółki lub Grupy Kapitałowej Budimex.
- 2.4. **Długoterminowy program motywacyjny** - długoterminowy program motywacyjny dla kluczowych pracowników Grupy Kapitałowej Budimex, w ramach którego przyznawane mogą być warunkowe prawa do nabywania instrumentów finansowych za okresy wynoszące co najmniej rok w ramach okresu motywacyjnego wynoszącego nie krócej niż trzy lata, uzależnione od spełnienia określonych warunków, w szczególności realizacji wyznaczonych celów.
- 3. Inne świadczenia pieniężne:**
- 3.1. **Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji** – świadczenie pieniężne o charakterze odszkodowawczym z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki, przysługujące na podstawie umowy o zakazie konkurencji zawartej z członkiem Zarządu, obowiązujące po okresie pełnienia funkcji /świadczenia Usług Menadżerskich w Spółce oraz ustaniu zatrudnienia/ zaprzestaniu świadczenia Usług Menadżerskich.
- 3.2. **Odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę, rozwiązania umowy o świadczenie Usług Menadżerskich** - świadczenie pieniężne przysługujące w związku z rozwiązaniem umowy o pracę lub umowy o świadczenie Usług Menadżerskich zawartej z członkiem Zarządu w wysokości przysługującej na mocy przepisów powszechnie obowiązujących lub w wysokości ustalonej indywidualnie w umowie o pracę lub w umowie o świadczenie Usług Menadżerskich zawartej pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu.
- 3.3. **Wpłaty finansowane przez Spółkę w ramach pracowniczego planu kapitałowego** - świadczenia pieniężne przysługujące z związku z objęciem Spółki ustawą o pracowniczych planach kapitałowych, w postaci:
- 3.3.1. wpłat podstawowych, w wysokości określonej przepisami prawa powszechnie obowiązującego,
- 3.3.2. wpłat dodatkowych w sytuacji podjęcia przez Spółkę decyzji o opłacaniu wpłat dodatkowych, w wysokości określonej decyzją Spółki.
- 3.4. **Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** - świadczenia pozapłacowe, które mogą przysługiwać na mocy przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a przyznawane są zgodnie z obowiązującymi w Spółce regulacjami.
- 4. Świadczenia niepieniężne:**
- 4.1. **Udostępnienie narzędzi pracy do użytku prywatnego oraz ekwiwalentu na wynajem mieszkania służbowego** – udostępnienie do użytku prywatnego narzędzi pracy z możliwością wykorzystania dotyczy w szczególności: samochodu służbowego, komputera, telefonu lub tabletu na warunkach określonych w innych Regulaminach obowiązujących w Spółce.
- 4.2. **Pokrycie kosztów produktów ubezpieczeniowych wykupionych na rzecz członka Zarządu** – w szczególności kosztów ubezpieczenia medycznego, ubezpieczenia na życie oraz ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej w zakresie ryzyk związanych z wykonywaniem funkcji członka Zarządu.
- 4.3. **Sfinansowanie udziału w stowarzyszeniach, izbach, organizacjach i konferencjach branżowych oraz szkoleniach** - pokrycie kosztów członkostwa lub uczestnictwa w organizacjach, izbach i stowarzyszeniach prowadzących działalność w zakresie związanym z profilem działalności Spółki i konferencjach branżowych oraz szkoleniach.
- 4.4. **Pokrycie kosztów oddelegowania do Polski** - w przypadku członków Zarządu niebędących obywatelami polskim, dla których pełnienie funkcji w Spółce wiąże się z przeniesieniem do Polski, Spółka może się zobowiązać do pokrywania kosztów np. kosztów przelotu, edukacji małoletnich dzieci członka Zarządu lub osób małoletnich pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z członkiem Zarządu i inne na warunkach określonych w Politykach obowiązujących w Spółce.
- 4.5. Inne świadczenia niepieniężne udostępniane na takich samych zasadach jak świadczenia te udostępniane są pracownikom Budimex S.A.

§ 4.

Składniki wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

- 1. Stałe składniki wynagrodzenia:**

- 1.1. **Wynagrodzenie stałe** – określone w stałej wysokości wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, ustalane w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku.
- 1.2. **Dodatek funkcyjny** – określony w stałej stawce dodatkowy składnik wynagrodzenia, przysługujący w związku z wykonywaniem zadań w powołanych przez Radę Nadzorczą komitetach i zespołach.
2. Walne Zgromadzenie, w drodze uchwały określającej warunki wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej może określić także inne zmienne składniki wynagrodzenia, wskazane w § 3, a niewymienione w § 4. W takiej sytuacji postanowienia Polityki, właściwe dla tych składników wynagrodzenia, stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ III

Wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia

§ 5.

Proporcje składników wynagrodzenia

1. Wartość zmiennych składników wynagrodzenia, przyznana i wypłacona w danym roku obrotowym członkowi Zarządu nie może być wyższa niż 200% rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż rok, brana pod uwagę jest wartość zmiennych składników wynagrodzenia w przeliczeniu na okresy roczne.
2. Inne świadczenia pieniężne, z wyłączeniem odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę, przyznane i wypłacone w danym roku obrotowym nie mogą przekroczyć 200 % rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub rozwiązania umowy o świadczenie Usług Menadżerskich nie może przekroczyć 100 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego, wypłaconego za rok obrotowy, poprzedzający datę rozwiązania umowy o pracę lub rozwiązania umowy o świadczenie Usług Menadżerskich.
4. Wysokość świadczeń niepieniężnych w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 50 % rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego.
5. W przypadku członków Rady Nadzorczej wartość dodatku funkcyjnego nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku przewodniczącego Rady Nadzorczej i 50% w przypadku pozostałych członków rady.

ROZDZIAŁ IV

Szczegółne ramy przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu.

§ 6.

Kompetencje Rady Nadzorczej

1. Warunki przyznania i wysokość zmiennych składników wynagrodzenia (§ 3 pkt. 2 Polityki) określone są przez Radę Nadzorczą indywidualnie, dla każdego członka Zarządu, na dany rok obrotowy.
2. W szczególności Rada Nadzorcza określa maksymalną wysokość premii, a także jej podział na poszczególne części i zadania premiowe, jeżeli nie wynika to z treści umowy łączącej Spółkę oraz członka Zarządu. Ponadto Rada Nadzorcza określa również szczegółowe cele premiowe i kryteria premiowe, biorąc pod uwagę wskazania określone w Polityce.
3. Rada Nadzorcza, jeżeli jest to uzasadnione charakterem i celem zadania premiowego, może podjąć decyzję o przyznaniu i wypłacie premii retencyjnej (§ 3 pkt. 2.2 Polityki). Rada Nadzorcza może również podjąć decyzję o przyznaniu członkowi Zarządu ekwiwalentu na wynajem mieszkania służbowego, w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą.
4. W przypadkach szczególnych, uzasadnionych ponadprzeciętną aktywnością członka Zarządu albo istotnym przyczynieniem się do realizacji celów całej Grupy Kapitałowej Budimex, Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu nagrodę indywidualną (§ 3 pkt. 2.3. Polityki), określając termin i zasady jej wypłaty. Decyzja Rady Nadzorczej o przyznaniu nagrody indywidualnej członkowi Zarządu powinna zawierać uzasadnienie.

5. Ocena spełnienia przez członka Zarządu warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia należy do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej.
6. Rada Nadzorcza, na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia, przyjmuje regulamin długoterminowego programu motywacyjnego w odniesieniu do uczestników programu będących członkami Zarządu oraz określa łączną maksymalną liczbę instrumentów finansowych, do których każdy członek Zarządu uczestniczący w programie będzie mógł nabywać prawa w ramach programu.

§ 7.

Kryteria zmiennych składników wynagrodzenia w zakresie wyników finansowych oraz niefinansowych

1. W zakresie wyników finansowych kryteria premiowe będą ustalane w odniesieniu do wskaźników finansowych Spółki mierzących realizację indywidualnych zadań członków Zarządu poprzez możliwość odniesienia do wyników finansowych Spółki oraz efektywności konkurencyjnej Spółki, W przypadku premii prowizyjnej Rada Nadzorcza ustala wskaźnik finansowy oraz stosowany do niego wskaźnik prowizyjny.
2. W zakresie wyników niefinansowych kryteria premiowe będą ustalane poprzez wyznaczane członkom Zarządu:
 - 2.1. zadania osobiste, w szczególności w zakresie rozwoju kompetencji członków Zarządu lub podległych im pracowników, dotyczących przede wszystkim kompetencji miękkich służących efektywnemu realizowaniu powierzonych funkcji i zadań;
 - 2.2. zadania gospodarcze, w szczególności z zakresu rozwoju określonych sektorów działalności Spółki, efektywności prowadzonej działalności, terminowości realizacji projektów, sprzedaży lub zakupu określonych składników mienia lub części przedsiębiorstwa, budowy lub zmiany struktur organizacyjnych Spółki, wzrostu efektywności zatrudnienia i wydajności pracy w podległych zespołach, skutecznego wdrożenia określonych rozwiązań organizacyjnych, technologicznych lub biznesowych.
 - 2.3. zadania uwzględniające interes społeczny otoczenia Spółki, dotyczące wzmacniania pozytywnej roli społecznej Spółki oraz jej wpływu na środowisku, co dotyczy w szczególności zadań służących ograniczaniu negatywnego wpływu Spółki na środowisko lub społeczeństwo, ograniczania liczby wypadków w pracy, realizacji programów edukacyjno-społecznych Spółki, wspierania zrównoważonego rozwoju gospodarki i społeczeństwa, wzrostu innowacyjności w tym obszarze oraz innych zadań realizowanych w ramach strategii ESG Spółki.
3. W zakresie kryteriów premiowych możliwe jest także przyjęcie jako warunku premiowania, kontynuacji zatrudnienia członka Zarządu, co dotyczy zmiennych składników wynagradzania służących zapewnieniu stabilności i ciągłości zatrudnienia.
4. Rada Nadzorcza, na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia, wyznacza na potrzeby długoterminowego programu motywacyjnego cele grupowe lub indywidualne, o charakterze finansowym lub niefinansowym, które powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy Kapitałowej Budimex.

§ 8.

Powiązanie kryteriów premiowych z celami Polityki

Kryteria premiowe oraz cele wyznaczane w ramach długoterminowego programu motywacyjnego, zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu realizację długoterminowych interesów Spółki oraz jej akcjonariuszy, poprzez stworzenie modelu wynagradzania premiującego wzrost efektywności gospodarowania mieniem, realizację zakładanych celów gospodarczych oraz dążenie do uzyskiwania ponadprzeciętnych wyników z działalności gospodarczej, wzrost efektywności operacyjnej, a także zagwarantowania stabilności zatrudnienia menedżerów o kluczowym znaczeniu dla Spółki przy uwzględnieniu charakterystyki rynku budowlanego, rynku zamówień publicznych i umownych postanowień gwarancyjnych.

§ 9.

Metody stosowane do ustalenia stopnia realizacji celów premiowych

1. W celu ustalenia stopnia w jakim kryteria premiowe zostały spełnione przez poszczególnych członków Zarządu, a także dla ustalenia należnej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia w postaci pieniężnej, stosowane będą następujące metody:

- 1.1. weryfikacja wskaźników finansowych Spółki przyjętych jako kryteria premiowe;
- 1.2. weryfikacja innych konkretnych i sprawdzalnych warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia wskazanych w § 7 ust. 1 Polityki;
- 1.3. ocena stopnia realizacji powierzonych zadań, o których mowa w § 7 ust. 2 Polityki na podstawie innych danych, raportów, sprawozdań i wyjaśnień;
- 1.4. ogólna ocena bazująca na całokształcie działalności członka Zarządu, w ramach pełnionej funkcji okoliczności.
2. Zwłaszcza w zakresie wyników finansowych kryteria premiowe będą oceniane z uwzględnieniem korekty co do zdarzeń o jednorazowym lub nadzwyczajnym charakterze, które mogłyby prowadzić do zniekształcenia lub wypaczenia dokonywanej oceny.
3. Ocena poziomu realizacji celów w ramach długoterminowego programu motywacyjnego będzie się odbywała po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Budimex za dany rok w ramach okresu motywacyjnego, przy uwzględnieniu metod weryfikacji wskazanych w ust. 1 powyżej, adekwatnych dla danego celu.

§ 10.

Okresy odroczenia oraz zwrot wynagrodzenia oraz zasady zbywania instrumentów finansowych

1. Rada Nadzorcza może wprowadzić okresy odroczenia wypłaty członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli jest to uzasadnione celem lub charakterem świadczenia.
2. Żądanie zwrotu wypłaconych składników wynagrodzenia jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy, Kodeksie Cywilnym, Kodeksie Spółek Handlowych.
3. W przypadku wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych w postaci akcji przyznawanych członkom Zarządu, nie będą stosowane ograniczenia w zakresie zbywania akcji (brak lock-up).

ROZDZIAŁ V

Uszczegółowienie postanowień Polityki. Przesłanki odstąpienia od czasowego stosowania Polityki lub modyfikacji jej stosowania

§ 11.

Uszczegółowienie postanowień Polityki

1. Rada Nadzorcza, na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia, może uszczegóławiać postanowienia Polityki, w zakresie składników wynagrodzenia członków Zarządu, określonych w § 3. W szczególności może zmodyfikować charakter i opis poszczególnych składników.
2. Rada Nadzorcza, na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia, może precyzować kryteria premiowe, o którym mowa w § 7 Polityki, a także określić inne lub dodatkowe kryteria niewskazane w Polityce, kierując się wytycznymi określonymi w § 8 Polityki.
3. Rada Nadzorcza, w sytuacji, gdy jest to uzasadnione celem lub charakterem świadczenia, określa okresy odroczenia wypłaty świadczenia, a także może postanowić o wprowadzeniu dodatkowych klauzul zobowiązujących członka Zarządu do zwrotu wypłaconych świadczeń w określonych sytuacjach.

§ 12.

Czasowe odstąpienie od Polityki – modyfikacja jej stosowania

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, a także ciągłości zarządzania Spółką, Rada Nadzorcza w uchwale może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. W sytuacji wskazanej w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza może także, nie podejmując decyzji o całościowym odstąpieniu od stosowania Polityki, dokonać modyfikacji stosowania Polityk w zakresie:
 - 2.1. zmiany proporcji zmiennych składników wynagradzania;
 - 2.2. ustalenia innych kryteriów premiowania;

- 2.3. wprowadzenia alternatywnych składników wynagrodzenia, niewskazanych w Polityce oraz określenia warunków ich wypłaty.
3. Rada Nadzorcza, podejmując decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki określa również okres w jakim odstąpienie to będzie obowiązywać.

ROZDZIAŁ VI

Pozostałe postanowienia i oświadczenia

§ 13.

Oświadczenia dotyczące podstaw prawnych zatrudnienia i modelu wynagradzania innych pracowników

1. W dacie przyjmowania Polityki, członkowie Zarządu zatrudnieni są w Spółce na podstawie umów o pracę zawartych oraz na czas określony – okres kadencji, wynoszący 3 lata.
2. Okresy wypowiedzenia umów o pracę zawartych z członkami Zarządu wynoszą 6 miesięcy. Wysokość odpraw za wcześniejsze rozwiązanie umów o pracę członków Zarządu ustalona jest na poziomie 6 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Warunki zatrudnienia członków Zarządu, szczególnie w przypadku członków nowo powołanych mogą różnić się od wskazanych w ust. 1 powyżej zarówno w obszarze długości okresów umów zawartych na czas określony, długości okresów wypowiedzenia, wysokości odpraw, jak i w zakresie możliwości wprowadzenia i warunków Kontraktów Menadżerskich.
4. W ramach umów zawieranych z członkami Zarządu Spółka zastrzega zobowiązanie wyłączności pracy członków Zarządu na rzecz Grupy Kapitałowej Budimex. Wynagrodzenie ustalone w umowie jest świadczeniem ekwiwalentnym takiego zobowiązania członka Zarządu.
5. Członkowie Zarządu Spółki mogą pełnić nieodpłatnie funkcje członków rad nadzorczych spółek zależnych.
6. Spółka nie zawiera umów o pracę z członkami Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest wypłacane na podstawie stosunku organizacyjnego – Uchwały Walnego Zgromadzenia powołującej daną osobę do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.
7. Postanowienia Polityki uwzględniają przyjęty w Spółce model wynagradzania innych pracowników, w szczególności poprzez stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, sposób kalkulowania świadczeń premiowych, wprowadzanie zakazów konkurencji względem kluczowych pracowników oraz wypłacanie odpraw w związku z rozwiązaniem umowy.
8. Polityka opracowana jest w oparciu o przyjęte w Spółce godziwie i rynkowe warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki, uzasadniające zakres i skalę odpowiedzialności członków Zarządu Spółki, a w szczególności uzasadniające motywujące zasady premiowania członków Zarządu.

§ 14.

Programy emerytalne

1. Spółka prowadzi pracowniczy plan kapitałowy. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej mają prawo uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z 4 października 2018 o pracowniczych planach kapitałowych.
2. Spółka nie prowadzi innych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur, w których mogliby uczestniczyć członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej.

§ 15.

Procedury konfliktu interesów

1. W ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Wynagrodzeń, którego zadaniem jest bieżąca analiza przyjętego w Spółce modelu wynagradzania członków Zarządu, pod kątem zgodności z długofalowym interesem akcjonariuszy i celami Spółki.
2. Zadania Komitetu Wynagrodzeń dotyczą identyfikowania i sygnalizowania Radzie Nadzorczej konfliktu interesów związanego z przyjętym w Polityce modelem wynagrodzeń, a także obszarów potencjalnego konfliktu interesów.
3. Rada Nadzorcza sygnalizuje obszary konfliktu interesów Walnemu Zgromadzeniu w zakresie związanym z postanowieniami Polityki. Rada Nadzorcza może także rekomendować zmiany w Polityce.

§ 16.

Proces decyzyjny

1. Ustalenie, wdrożenie i przegląd Polityki odbywa się we współdziałaniu wszystkich organów Spółki, z zachowaniem decyzyjnej roli Walnego Zgromadzenia.
2. Walne Zgromadzenie uchwała Politykę oraz wprowadza zmiany do niej, określa zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej, jak również podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie przygotowane przez Radę Nadzorczą.
3. Zadaniem Rady Nadzorczej jest wdrożenie i nadzór nad przestrzeganiem Polityki, a także przygotowanie corocznych sprawozdań Walnemu Zgromadzeniu, przedstawiających kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym członków Zarządu i Rady Nadzorczej. W realizacji zadań Rada Nadzorcza działa poprzez Komitet Wynagrodzeń, którego zadania dotyczą w szczególności analizowania obowiązującego systemu wynagradzania, przedstawiania propozycji i rekomendacji Radzie Nadzorczej, w zakresie określonym Regulaminem Rady Nadzorczej Budimex S.A.
4. Zadaniem Zarządu jest zapewnienie odpowiednich informacji służących opracowaniu założeń Polityki.

§ 17.

Postanowienia końcowe

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.
2. Zasady i reguły wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie uległy istotnym zmianom w stosunku do poprzednio obowiązujących w Spółce zasad.
3. Politykę przyjmuje i zmienia Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.
4. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
5. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.