

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ORGANÓW I KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW W ERBUD S.A.

załącznik do uchwały Zarządu nr 37/2021 z dnia 23.08.2021

§ 1

DEFINICJE

Poniższe terminy posiadają w niniejszej Polityce następujące znaczenie:

- 1) **Kluczowi Menedżerowie** – oznacza wyższą kadre zarządzającą Spółki, dyrektorów oraz kierowników działów i jednostek organizacyjnych wyodrębnionych w Spółce, w tym osoby odpowiedzialne za działy audytu, zarządzania ryzykiem oraz *compliance* - z wyłączeniem członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 2) **Osoba Objęta Polityką** – oznacza członka Zarządu, członka Rady Nadzorczej albo Kluczowego Menedżera;
- 3) **Podstawa Zatrudnienia** – oznacza umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę z Osobą Objętą Polityką;
- 4) **Polityka Wynagrodzeń** – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń Członków Organów i Kluczowych Menedżerów w ERBUD S.A.;
- 5) **Polityka Wynagrodzeń Członków Organów** – oznacza przyjętą uchwałą nr 18/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 czerwca 2020 r. oraz uszczegółowioną uchwałą nr 58/2020 Rady Nadzorczej Spółki z dnia 4 września 2020 r. politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu ERBUD S.A.;
- 6) **Rada Nadzorcza** – oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
- 7) **Spółka** – oznacza ERBUD Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Franciszka Klimczaka 1, 02-797 Warszawa, zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000268667, posługującą się numerem REGON: 005728373, NIP: 8790172253;
- 8) **Strategia ESG** – oznacza Strategię ESG spółki ERBUD S.A.;
- 9) **Ustawa o Ofercie** – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2020, poz. 2080 z późn. zm.);
- 10) **Zarząd** – oznacza Zarząd Spółki.

§ 2

CELE I STOSOWANIE POLITYKI

1. Spółka dąży do zachowania stabilności swojej kadry zarządzającej oraz motywuje członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz Kluczowych Menedżerów do osiągnięcia jak najlepszych

wyników w pracy na rzecz Spółki i jej grupy kapitałowej, m.in. poprzez ustanowienie i stosowanie godziwych, sprawiedliwych oraz przejrzystych zasad wynagradzania w Spółce.

2. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Spółki oraz jej grupy kapitałowej, w tym Strategii ESG. Wynagrodzenie Osób Objętych Polityką jest kształtowane w sposób motywujący do realizacji celów Spółki oraz jej grupy kapitałowej, obejmujących m.in. cele rynkowe, wynikowe, lojalnościowe oraz niefinansowe Spółki („Cele”).
3. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń znajdują zastosowanie do członków Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie w zakresie nieuregulowanym w Polityce Wynagrodzeń Członków Organów przyjętej w Spółce na podstawie art. 90c i nast. Ustawy o Ofercie. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń dotyczące członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które są sprzeczne z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń Członków Organów nie znajdują zastosowania.
4. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń oraz Polityki Wynagrodzeń Członków Organów, zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką reguluje treść Podstawy Zatrudnienia oraz postanowienia innych dokumentów ustanawiających zasady wynagradzania przyjęte w Spółce.

§ 3

ZASADY WYNAGRADZANIA

1. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Celów poprzez zapewnienie:
 - a) maksymalizacji zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Celów,
 - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
 - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Spółki oraz jej grupy kapitałowej,
 - e) warunków dla unikania nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką w ramach obowiązków wynikających z pełnionej w Spółce funkcji.
2. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne, niedyskryminujące kryteria, w tym:
 - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
 - b) nadzwyczajne osiągnięcia Osoby Objętej Polityką,
 - c) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce.
4. Zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką mają charakter niedyskryminujący, w szczególności w zakresie wynagradzania oraz zapewniania równego dostępu do awansów, premii i nagród dla kobiet i mężczyzn.

5. Zgodnie z postanowieniami Strategii ESG, Spółka zapewnia, aby kobiety i mężczyźni zatrudnieni w Spółce wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości otrzymywali za jej wykonanie jednakowe wynagrodzenie. Przez pracę o jednakowej wartości rozumie się prace, których wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

§ 4

STRUKTURA WYNAGRODZEŃ

1. Wynagrodzenie przyznawane jest w formie pieniężnej oraz może być przyznane w formie niepieniężnej, jeżeli przewiduje to Podstawa Zatrudnienia.
2. Strukturę wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką określa Podstawa Zatrudnienia. Składniki wynagrodzenia mogą obejmować w szczególności:
 - a) wynagrodzenie stałe - przyznawane w formie wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego w Podstawie Zatrudnienia;
 - b) wynagrodzenie zmienne – którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane, obejmujące przykładowo:
 - premię roczną - której przyznanie i wysokość są uzależnione od wyniku finansowego osiągniętego w danym roku przez Spółkę lub jej grupę kapitałową;
 - premię zadaniową – związaną z realizacją określonego zadania;
 - świadczenia dodatkowe – świadczenia niepieniężne takie jak m.in. możliwość korzystania ze sprzętu służbowego czy pokrycie kosztów opieki medycznej;
 - wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych – w formie i na zasadach określonych w programach motywacyjnych przyjętych w Spółce.
3. Weryfikacja spełnienia kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego następuje w sposób określony w Podstawie Zatrudnienia, w szczególności w przypadku:
 - a) kryteriów o charakterze finansowym – na podstawie danych z zatwierdzonego sprawozdania finansowego Spółki, jej grupy kapitałowej lub spółek, nad którymi dana Osoba Objęta Polityką sprawuje nadzór;
 - b) kryteriów o charakterze niefinansowym – na podstawie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę przez uprawniony organ efektywności podejmowanych przez Osobę Objętą Polityką działań a w konsekwencji spełnienia takich kryteriów.
4. Przyznawanie, ustalanie wysokości oraz wypłata wynagrodzenia dokonywane są terminowo, po stwierdzeniu zaistnienia kryteriów uzależniających przyznanie poszczególnych elementów wynagrodzenia. Szczegółowy tryb przyznawania, ustalania wysokości oraz wypłaty wynagrodzenia reguluje Podstawa Zatrudnienia.
5. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej i Zarządu postanowień ust. 1-4 powyżej nie stosuje się. Formę, strukturę oraz sposób ustalania i wypłaty wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu określają wyłącznie Polityka Wynagrodzeń Członków Organów oraz wiążąca ich Podstawa Zatrudnienia.

§ 5

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia uchwałą Zarządu.
2. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki Wynagrodzeń wymagają ich przyjęcia uchwałą Zarządu.