

Uchwała Nr 58/2020
Rady Nadzorczej Erbud S.A.
z dnia 04.09.2020 roku.

w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w ERBUD S.A.

I.

Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 18/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki ERBUD S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) z dnia 30 czerwca 2020 r. w sprawie w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki („**Polityka Wynagrodzeń**”) („**Uchwała**”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie publicznej (Dz.U. 2019 poz. 2217 z późn. zm.) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki przyjmuje co następuje:

Polityka Wynagrodzeń

§1

Postanowienia ogólne

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
 - a) składniki Wynagrodzenia Zmiennego członka Zarządu,
 - b) świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („**Świadczenia Dodatkowe**”),
 - c) Kryteria,
 - d) okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - e) zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało wypłacone członkowi Zarządu,
2. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

§2

Składniki Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
 - a) Premii rocznej uzależnionej od wyniku finansowego Spółki oraz wyników spółek zależnych po konsolidacji („**Premia Roczna**”),
 - b) Premii za realizację zadań („**Premia zadaniowa**”),

- c) Nagrody za szczególne cele wyznaczone członkowi Zarządu w danym okresie lub za szczególne osiągnięcia członka Zarządu, które to osiągnięcia przyczyniły się do szybszej bądź efektywniejszej realizacji Strategii Spółki („**Nagroda Specjalna**”),
- d) Świadczeń dodatkowych („**Świadczenia Dodatkowe**”).

§3

Premia Roczna

1. Członkowi Zarządu przysługuje Premia Roczna, której przyznanie i wysokość są uzależnione od wyniku finansowego osiągniętego w danym roku przez Spółkę, Grupę Kapitałową lub spółek nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór.
2. Umowa pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką określa procent od określonego wyniku finansowego oraz, o ile przewiduje to ta umowa, pozostałe warunki uzależniające przyznanie Premii Rocznej.
3. Premia Roczna za dany rok obrotowy jest rozliczana i wypłacana w terminie 30 dni po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki Sprawozdania Finansowego Spółki za ten rok obrotowy.

§4

Premia Zadaniowa

1. Rada Nadzorcza może zadecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu premii zadaniowej za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („**Zadanie**”) („**Premia Zadaniowa**”). W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym określa się również wysokość i inne warunki Premii Zadaniowej.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
 - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez :
 - zarządzanie zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym lub potencjalnym ryzykiem środowiskowym związanym z działalnością Spółki,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,

- działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki.
- b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
- przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki,
 - zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
 - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.
3. Wypłata Premii Zadaniowej następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

§5

Nagroda Specjalna

1. Niezależnie od Nagrody Rocznej i Premii Zadaniowej, Rada Nadzorcza może zadecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu Nagrody Specjalnej za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji szczególnych celów wyznaczonych uprzednio członkowi Zarządu na dany okres lub za szczególne osiągnięcia członka Zarządu, które to osiągnięcia przyczyniły się do szybszej bądź efektywniejszej realizacji Strategii.
2. Szczegółowe kryteria przyznania Nagrody Specjalnej są określane uprzednio przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Alternatywnie, Rada Nadzorcza następczo stwierdza uchwałą, że określone działanie członka Zarządu stanowi podstawę do przyznania Nagrody Specjalnej. Pozostałe warunki, przyznanie i sposób rozliczenia Nagrody Specjalnej podlegają uznaniu Rady Nadzorczej w granicach określonych Polityką Wynagrodzeń.
3. Weryfikacja spełnienia kryteriów, o których mowa w ust. 1 powyżej obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji danego kryteriów pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu

działań, w tym zakresie Rada Nadzorcza może żądać sporządzenia odpowiednich raportów i analiz.

§6

Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym Wynagrodzenie Zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia Uprawnienia („**Okres Odroczenia**”). Okres Odroczenia jest określany w warunkach Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

§7

Okres oceny

1. Okres oceny jest okresem, w którym nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego („**Okres Oceny**”).
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Oceny, to członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.

§8

Zwrot Wynagrodzenia Zmiennego

Pobrane Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:

- a) zostało one przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez członka Zarządu Kryteriów wywołanych przez tego członka Zarządu,
- b) Wynagrodzenie Zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub warunków Wynagrodzenia Zmiennego.

§9

Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące Świadczenia Dodatkowe:

- a) Prywatną opiekę medyczną,
- b) Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków,

- c) Pokrycie kosztów przynależności członka Zarządu do dowolnie wybranego stowarzyszenia lub klubu zrzeszającego osoby, których działalność zawodowa odpowiada działalności zawodowej członka Zarządu,
- d) w razie konieczności zmiany miejsca zamieszkania w celu pełnienia funkcji w Spółce – pokrycie kosztów najmu mieszkania o odpowiednim standardzie,
- e) możliwość korzystania na zasadach obowiązujących w Spółce ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce.

II. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.