

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ**

### **Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MOSTOSTAL ZABRZE Spółka Akcyjna**

#### **DEFINICJE**

##### **§1**

1. Spółka, MZ S.A. – MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
2. Grupa MOSTOSTAL ZABRZE – Grupa Kapitałowa MOSTOSTAL ZABRZE,
3. Spółka Zależna – spółka zależna od MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
4. Zarząd– Zarząd MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
5. Członek Zarządu – Członek Zarządu MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
6. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
7. Członek Rady Nadzorczej – Członek Rady Nadzorczej MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
8. Komitet Audytu – komitet audytu działający w Spółce zgodnie z przepisami Rozdziału 8 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
9. Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie MOSTOSTAL ZABRZE S.A.,
10. Polityka Wynagrodzeń – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie.
11. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach - sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymywanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z § 23 niniejszej Polityki Wynagrodzeń,
12. Ustawa o Ofercie – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
13. Ustawa o PPK – ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
14. Kodeks Spółek Handlowych – ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych,
15. Kodeks Cywilny – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny,
16. Kodeks Pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

#### **ZAŁOŻENIA PODSTAWOWE**

##### **§2**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obejmuje ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Szczegółowe zasady wynagrodzeń są przedmiotem uchwał właściwych organów Spółki lub Spółek Zależnych.

### §3

1. Zawarte w Polityce Wynagrodzeń rozwiązania powinny przyczyniać się do:
  - a) realizacji strategii biznesowej Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE,
  - b) realizacji długoterminowych interesów Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE,
  - c) zachowania stabilności Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE.
2. W szczególności celem określonych w Polityce Wynagrodzeń zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest:
  - a) osiągnięcie przez Spółkę i Spółki Zależne optymalnych wyników finansowo-ekonomicznych,
  - b) wzrost wartości Spółki i ceny jej akcji,
  - c) wzmocnienie motywacji do realizacji strategii Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE,
  - d) zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką i Spółkami Zależnymi,
  - e) racjonalne wykorzystanie środków majątkowych Spółki i Spółek Zależnych.

### **PODSTAWY PRAWNE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ MOSTOSTAL ZABRZE S.A.**

### §4

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 1. powyżej, Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie:
  - a) uchwał Rady Nadzorczej uszczegółwiających elementy Polityki Wynagrodzeń podejmowanych na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia,
  - b) uchwał Rady Nadzorczej Spółki o powołaniu do Zarządu Spółki na okres wskazany w Statucie Spółki,
  - c) uchwał Rady Nadzorczej Spółki określających zasady zatrudnienia i wynagradzania Członka Zarządu,
  - d) zawartej pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej,
  - e) uchwał właściwego organu Spółki Zależnej lub zawartej ze Spółką Zależną umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej - w przypadku, w którym Członek Zarządu jest jednocześnie powołany do pełnienia funkcji w organie Spółki Zależnej.
3. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 1. powyżej, Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie:
  - a) uchwał Walnego Zgromadzenia o powołaniu do Rady Nadzorczej na okres wskazany w Statucie Spółki,
  - b) uchwał Walnego Zgromadzenia określających zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej,
  - c) uchwał Rady Nadzorczej uszczegółwiających elementy Polityki Wynagrodzeń podejmowanych na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia,
  - d) uchwał właściwego organu Spółki Zależnej w przypadku, w którym Członek Rady Nadzorczej jest jednocześnie powołany do pełnienia funkcji w organie nadzorczym Spółki Zależnej.

## **OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU MOSTOSTAL ZABRZE S.A.**

### **Składniki wynagrodzenia**

#### **§5**

1. Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie stałe (podstawowe) z tytułu pełnienia funkcji w Spółce.
2. Oprócz wynagrodzenia stałego wskazanego w §5 ust. 1 powyżej, Członek Zarządu może otrzymywać:
  - a) wynagrodzenie zmienne (w postaci premii),
  - b) wynagrodzenie z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej,
  - c) świadczenia niepieniężne wskazane w §9,
  - d) wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy łączącej Członka Zarządu i Spółkę,
  - e) wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.

### **Wynagrodzenie stałe**

#### **§6**

1. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być niższa niż 5-krotność i wyższa niż 10-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego Rada Nadzorcza ustala z uwzględnieniem:
  - a) funkcji sprawowanej w Zarządzie Spółki,
  - b) wielkości przedsiębiorstwa Spółki (w tym wartości aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia),
  - c) skali działalności Grupy MOSTOSTAL ZABRZE (w tym wartości aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia),
  - d) poziomu wynagrodzenia członków zarządu w podobnych spółkach i na porównywalnym rynku,
  - e) zakresu odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji w Spółce,
  - f) kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i stażu pracy.
3. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.

### **Wynagrodzenie zmienne**

#### **§7**

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu wynagrodzenie zmienne za dany rok obrotowy. W przypadku takim, wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu stanowi wynagrodzenie dodatkowe za dany rok obrotowy Spółki i uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych.
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest ustalana dla poszczególnych Członków Zarządu na dany rok obrotowy Spółki, z zastrzeżeniem postanowień §12.
3. Cele zarządcze są ustalane dla poszczególnych lub wszystkich Członków Zarządu na dany rok obrotowy Spółki.
4. Cele zarządcze, o których mowa powyżej, mogą stanowić w szczególności:

- a) wysokość zysku netto Spółki lub wysokość zysku Spółki przed pomniejszeniem o odsetki, podatki, amortyzację lub o inne wartości wskazane w sprawozdaniu finansowym Spółki - wykazana w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Spółki przebadanym i pozytywnie zaopiniowanym przez biegłego rewidenta wybranego do badania ww. sprawozdania, a także zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie;
  - b) wysokość zysku netto lub wysokość zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki, amortyzację (lub o inne wartości wskazane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy MOSTOSTAL ZABRZE) - wykazana w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy MOSTOSTAL ZABRZE przebadanym i pozytywnie zaopiniowanym przez biegłego rewidenta wybranego do badania ww. sprawozdania, a także zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie;
  - c) osiągnięcie albo zmiana wielkości sprzedaży lub produkcji Spółki lub Grupy MOSTOSTAL ZABRZE w danym roku obrotowym;
  - d) wartość przychodów ogółem lub wartość przychodów określonej kategorii Spółki lub Grupy MOSTOSTAL ZABRZE w danym roku obrotowym;
  - e) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności przez Spółkę lub Grupę MOSTOSTAL ZABRZE;
  - f) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji Spółki lub Grupy MOSTOSTAL ZABRZE;
  - g) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności Spółki lub Grupy MOSTOSTAL ZABRZE;
  - h) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji;
  - i) zmiana pozycji rynkowej Spółki lub Spółki Zależnej, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
  - j) realizacja prowadzonej polityki kadrowej w obrębie Spółki lub Grupy MOSTOSTAL ZABRZE;
  - k) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników niefinansowych, w tym odnoszących się do zagadnień związanych z ochroną środowiska oraz interesów społecznych.
5. Cele zarządcze i wysokość wynagrodzenia zmiennego na dany rok obrotowy są ustalane przez Radę Nadzorczą w terminie do 30 kwietnia tego roku, o ile Rada Nadzorcza zdecyduje się przyznać Członkowi Zarządu wynagrodzenie zmienne za dany rok obrotowy. Cele zarządcze i wysokość wynagrodzenia zmiennego za rok obrotowy 2020 mogą zostać ustalone przez Radę Nadzorczą w terminie do 31 sierpnia 2020 r.
6. Wynagrodzenie zmienne przysługuje Członkowi Zarządu pod warunkiem:
- a) wypełnienia celów zarządczych,
  - b) zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki oraz sprawozdania zarządu z działalności za rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne jest należne, oraz
  - c) zatwierdzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy MOSTOSTAL ZABRZE oraz sprawozdania zarządu z działalności za rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne jest należne,
  - d) udzielenia temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.
7. Wypełnienie celów zarządczych stwierdza Rada Nadzorcza w terminie 7 dni od daty spełnienia się wszystkich warunków wskazanych w §7 powyżej. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest Członkowi Zarządu w terminie 14 dni od daty podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały w przedmiocie wypełnienia celów zarządczych przez Członka Zarządu.
8. Spółka nie stosuje mechanizmu odroczenia wypłaty należnego wynagrodzenia zmiennego.
9. Spółka nie stosuje mechanizmu żądania od Członków Zarządu zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, które zostały już wypłacone.

## **Wynagrodzenie z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej**

### **§8**

1. Członkowie Zarządu mogą sprawować funkcję w radach nadzorczych i zarządach Spółek Zależnych i mogą otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość, zasady i warunki wypłaty miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej ustala właściwy organ Spółki Zależnej, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być wyższa niż:
  - a) 2-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego – w przypadku pełnienia funkcji w organie nadzorczym Spółki Zależnej.
  - b) 5-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego – w przypadku pełnienia funkcji w organie zarządzającym Spółki Zależnej.
4. Wynagrodzenie członków organu Spółki Zależnej może być zróżnicowane w zależności od funkcji jaką dany członek pełni w tym organie.

## **Świadczenia niepieniężne**

### **§9**

1. Członkowi Zarządu mogą zostać przyznane następujące świadczenia niepieniężne:
  - a) pokrycie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym również najbliższej rodziny lub osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z Członkiem Zarządu,
  - b) prawo do korzystania ze składników majątku, którym dysponuje Spółka, w celach funkcjonalnie związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji w Spółce i na zasadach obowiązujących w Spółce, przy czym prawo do korzystania z samochodu służbowego obejmuje również pokrycie kosztów jego eksploatacji oraz używanie go dla celów prywatnych zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami,
  - c) pokrycie kosztów szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym i konferencji branżowych,
  - d) pokrycie kosztów zakwaterowania lub najmu mieszkania w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki o więcej niż 100 km,
  - e) pokrycie kosztów innych świadczeń pozapłacowych na zasadach obowiązujących w Spółce,
  - f) pokrycie składek dotyczących ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O),
  - g) inne świadczenia niepieniężne, które są funkcjonalnie związane ze sprawowaniem funkcji Członka Zarządu i których przyznanie Rada Nadzorcza uzna za zasadne w konkretnym przypadku.
2. Rodzaj oraz zakres świadczeń niepieniężnych ustala Rada Nadzorcza.

## **Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy łączącej Członka Zarządu i Spółkę**

### **§10**

1. Członek Zarządu ma prawo do wynagrodzenia stałego w okresie wypowiedzenia umowy łączącej go ze Spółką – w wysokości i na zasadach określonych w umowie lub w przepisach prawa.
2. Członkowi Zarządu może zostać przyznane uprawnienie do otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy łączącej go ze Spółką.
3. Wysokość jednorazowej odprawy, o której mowa w ust. 2 powyżej, nie może być wyższa niż równowartość kwoty stanowiącej 12-krotność miesięcznego wynagrodzenia stałego.
4. Wysokość i warunki przyznania jednorazowej odprawy, o której mowa w ust. 2 powyżej, ustala Rada Nadzorcza, przy czym w żadnym wypadku odprawa nie może przysługiwać Członkowi Zarządu w sytuacji, gdy Spółka rozwiąże umowę z winy Członka Zarządu.

## **Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji**

### **§11**

1. W przypadku istnienia po stronie Członka Zarządu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki po rozwiązaniu umowy łączącej go ze Spółką, Członek Zarządu ma prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.
2. Maksymalna wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie może przekroczyć równowartości 6-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu Pracy regulujących wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego Członka Zarządu, z którym Spółkę łączyła umowa o pracę.
3. Wysokość odprawy i odszkodowania może być zróżnicowana dla poszczególnych Członków Zarządu.

## **Wzajemna proporcja między składnikami wynagrodzenia**

### **§12**

1. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może być wyższe niż równowartość 150% jego wynagrodzenia stałego za ten rok obrotowy.
2. Łączne wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu powołania do organów wszystkich Spółek Zależnych w danym roku obrotowym nie może być wyższe niż równowartość 60% jego wynagrodzenia stałego za ten rok obrotowy. Jeżeli Członek Zarządu rozpoczął pełnienie funkcji w Zarządzie w trakcie roku obrotowego, to wówczas powyższe ograniczenie w wysokości 60% dotyczy wynagrodzenia z tytułu powołania do organów wszystkich Spółek Zależnych należnego za okres pełnienia funkcji Członka Zarządu.
3. Łączna wartość świadczeń niepieniężnych wskazanych w §9 i otrzymanych przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu w tym roku.
4. W odniesieniu do proporcji wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy oraz wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji względem wynagrodzenia stałego zastosowanie znajdują postanowienia §10 ust. 3 oraz §11 ust. 2.

## **OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ MOSTOSTAL ZABRZE S.A.**

### **Składniki wynagrodzenia**

#### **§13**

1. Członek Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie stałe z tytułu pełnienia funkcji w Spółce.
2. Oprócz wynagrodzenia stałego wskazanego w §13 ust. 1 powyżej, Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać:
  - a) wynagrodzenie z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej,
  - b) świadczenia niepieniężne wskazane w §16.
3. W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do wykonywania czynności Członka Zarządu, delegowany Członek Rady Nadzorczej ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń na zasadach przysługujących Członkowi Zarządu i określonych w niniejszej Polityce.
4. Członkowie Rady Nadzorczej, delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.

### **Wynagrodzenie stałe**

#### **§14**

1. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być niższa niż 1-krotność i wyższa niż 5-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
2. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego ustala się z uwzględnieniem:
  - a) funkcji sprawowanej w Radzie Nadzorczej,
  - b) wielkości przedsiębiorstwa Spółki (w tym wartości aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia),
  - c) skali działalności Grupy MOSTOSTAL ZABRZE (w tym wartości aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia)
  - d) poziomu wynagrodzenia członków rad nadzorczych w podobnych spółkach i na porównywalnym rynku.
4. Walne Zgromadzenie przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady kieruje się również następującymi zasadami:
  - a) wynagrodzenie powinno być godziwe, lecz nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki;
  - b) wynagrodzenie nie powinno wpływać w poważny sposób na wynik finansowy Spółki.
5. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od sprawowanej funkcji w Radzie Nadzorczej.

## **Wynagrodzenie z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej**

### **§15**

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą sprawować funkcję w organach nadzorczych Spółek Zależnych i mogą otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość, zasady i warunki wypłaty miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej ustala zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie Spółki Zależnej, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być wyższa niż 2-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego
4. Wynagrodzenie członków organu nadzorczego Spółki Zależnej może być zróżnicowane w zależności od funkcji jaką dany członek pełni w tym organie.

## **Świadczenia niepieniężne**

### **§16**

1. Członkowi Rady Nadzorczej przysługują następujące świadczenia niepieniężne:
  - a) prawo do korzystania ze składników majątku, którym dysponuje Spółka, w celach funkcjonalnie związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji w Spółce,
  - b) pokrycie kosztów szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym i konferencji branżowych,
  - c) zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej,
  - d) pokrycie składek dotyczących ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O),
2. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznany przez Walne Zgromadzenie stały dodatek do wynagrodzenia w okresie pełnienia funkcji w Komitecie Audytu. Miesięczna wysokość dodatku nie może być wyższa niż 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

## **Wzajemna proporcja między składnikami wynagrodzenia**

### **§17**

1. Łączne miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do organów nadzorczych wszystkich Spółek Zależnych w danym roku obrotowym nie może być wyższe niż równowartość 5-krotności przysługującego mu wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej.
2. Łączna wartość świadczeń niepieniężnych wskazanych w §16 i otrzymanych przez Członka Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Rady Nadzorczej w tym roku.



## WARUNKI UMÓW Z CZŁONKAMI ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

### Umowy z Członkami Zarządu

#### §18

1. Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną.
2. Umowa między Spółką a Członkiem Zarządu:
  - a) powinna być zgodna z przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Cywilnego, Kodeksu Pracy i Kodeksu Spółek Handlowych,
  - b) może zostać zawarta na czas nieokreślony, na czas określony nie dłuższy niż 5 lat lub na czas pełnienia funkcji Członka Zarządu,
  - c) może przewidywać możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie dłuższym niż 6 miesięcy,
  - d) może przyznawać prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze nie wyższym niż 26 dni w roku kalendarzowym z uwzględnieniem przepisów Kodeksu Pracy,
  - e) powinna przewidywać zakaz prowadzenia przez Członka Zarządu działalności konkurencyjnej wobec Spółki bez zgody Spółki w okresie obowiązywania umowy łączącej Członka Zarządu i Spółkę,
  - f) może przewidywać zakaz prowadzenia przez Członka Zarządu działalności konkurencyjnej wobec Spółki po rozwiązaniu umowy łączącej Członka Zarządu i Spółkę, przy czym:
    - okres zakazu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 12 miesięcy,
    - Spółka powinna mieć prawo do zwolnienia Członka Zarządu z ww. zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej.
3. W przypadku niezawarcia umowy przez Spółkę i Członka Zarządu:
  - a) Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie z tytułu powołania na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
  - b) stosunek prawny łączący Spółkę i Członka Zarządu, okres jego trwania oraz warunki rozwiązania są wyznaczone odpowiednimi przepisami Statutu Spółki i przepisami Kodeksu Spółek Handlowych.
4. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń pomiędzy Spółką i poszczególnymi Członkami Zarządu zawarte zostały umowy o pracę, przy czym:
  - a) umowy zostały zawarte na czas nieokreślony,
  - b) Spółka jest uprawniona do ich rozwiązania z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia,
  - c) Członkowie Zarządu są uprawnieni do ich rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego w przepisach Kodeksu Cywilnego,
  - d) w pozostałym zakresie warunki rozwiązania wyżej wymienionych umów przez Członków Zarządu lub Spółkę są określone w przepisach prawa a w szczególności w Kodeksie Pracy.

### Umowy z Członkami Rady Nadzorczej

#### §19

1. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów dotyczących pełnienia przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.
2. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Spółkę i poszczególnych Członków Rady Nadzorczej nie łączy umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna.

## **POZOSTAŁE POSTANOWIENIA**

### **Sposób uwzględnienia warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń**

#### **§20**

1. Wynagrodzenie stałe poszczególnych Członków Zarządu nie może przekroczyć 15-krotności mediany wynagrodzenia zasadniczego pracowników Spółki.
2. Wynagrodzenie stałe poszczególnych Członków Rady Nadzorczej nie może przekroczyć 5-krotności mediany wynagrodzenia zasadniczego pracowników Spółki.
3. Stały dodatek do wynagrodzenia Członków Rady w okresie pełnienia funkcji w Komitecie Audytu nie może przekroczyć łącznie 2-krotności mediany wynagrodzenia zasadniczego pracowników Spółki.

### **Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur**

#### **§21**

1. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć w Pracowniczych Planach Kapitałowych, które Spółka planuje wprowadzić zgodnie z przepisami Ustawy i PPK i zgodnie z ustawowymi terminami.
2. Spółka nie stosuje programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur innych niż te wynikające z Ustawy o PPK.

### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń**

#### **§22**

1. Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obejmował:
  - a) Przygotowanie przez Radę Nadzorczą głównych parametrów Polityki Wynagrodzeń obejmujących: zakres składników wynagrodzenia, pulę celów zarządczych w wynagrodzeniu zmiennym, górne pułapy poszczególnych składników wynagrodzenia, proporcje pomiędzy tymi składnikami;
  - b) Omówienie przez Radę Nadzorczą z Zarządem parametrów Polityki Wynagrodzeń w zakresie dotyczącym Zarządu;
  - c) Przekazanie Walnemu Zgromadzeniu dokumentu alternatywnego do dokumentu zamieszczonego w ogłoszeniu o zwołaniu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w 2020 roku;
  - d) Przyjęcie przez Walne Zgromadzenie ostatecznej wersji dokumentu.
2. Zarząd oraz Rada Nadzorcza corocznie przeprowadzają przegląd Polityki Wynagrodzeń oraz w razie potrzeby rekomendują Walnemu Zgromadzeniu dokonanie zmiany tej Polityki.
3. Nie rzadziej niż co cztery lata Zarząd przygotowuje propozycję podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały dotyczącej przyjęcia zaktualizowanej Polityki Wynagrodzeń. Projekt uchwały jest opiniowany przez Radę Nadzorczą.

## **Unikanie i zarządzanie konfliktami związanymi z Polityką Wynagrodzeń**

### **§23**

1. Kodeks Spółek Handlowych jak również statut Spółki, regulamin Walnego Zgromadzenia i regulamin Rady Nadzorczej, określają rozdział kompetencyjny w ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Dodatkowo, Członkowie Rady Nadzorczej ustalający wynagrodzenie Zarządu powinni być wolni od zobowiązań wobec Spółki i Zarządu i dlatego:
  - a) poza zasiadaniem w Radzie Nadzorczej Spółki i Spółek Zależnych Członkowie Rady nie świadczą istotnych usług na rzecz Spółki lub Spółek Zależnych,
  - b) wynagrodzenie Członków Rady nie jest oparte na wynikach osiągniętych przez Spółkę, w szczególności Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego, ani nie są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych Spółki.
3. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mają obowiązek informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów związanym z pełnioną funkcją.
4. W razie potrzeby dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń na skutek zaistnienia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza niezwłocznie inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki Wynagrodzeń w celu wyeliminowania konfliktu interesów.
5. W ramach opiniowania Sprawozdania o Wynagrodzeniach, o którym mowa w § 25 ust. 4, Walne Zgromadzenie dokonuje oceny zarządzania ewentualnymi konfliktami interesów, związanymi z realizacją niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

## **Wpływ Polityki Wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE**

### **§24**

1. Ustanowienie niniejszej Polityki Wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady, przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:
  - a) zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
  - b) powiązanie interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy,
  - c) długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co powinno pozytywnie wpływać na efektywne zarządzanie Spółką i Grupą MOSTOSTAL ZABRZE,
  - d) zwiększenie motywacji i wydajności pracy Członków Zarządu i Rady Nadzorczej m.in. z uwagi na:
    - otrzymywanie przez nich wynagrodzenia według jasnych kryteriów,
    - rynkowe, konkurencyjne i adekwatne do sytuacji Spółki wynagrodzenie stałe,
    - powiązanie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego Członkom Zarządu od wyników osiągniętych przez Spółkę i Grupę MOSTOSTAL ZABRZE, na które to wyniki wpływ mają podejmowane przez nich działania,
    - wyznaczanie Członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też możliwych do zrealizowania zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organu do otrzymania wynagrodzenia zmiennego,

- istotny potencjalny udział wynagrodzenia zmiennego w całkowitym wynagrodzeniu Członków Zarządu.
- 2. Przy wyborze celów zarządczych do realizacji przez Zarząd w danym roku obrotowym, Rada Nadzorcza będzie kierować się strategią Spółki i Grupy MOSTOSTAL ZABRZE.

## **Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

### **§25**

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
2. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach sporządzane jest w zakresie określonym Ustawą o Ofercie.
3. Sprawozdanie powinno być sporządzone w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu dotyczącego wyrażenia opinii w przedmiocie Sprawozdania o wynagrodzeniach oraz w terminie umożliwiającym poddanie tego sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
4. Walne Zgromadzenie opiniuje Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w pkt 4 powyżej, odnosząca się do poprzedniego Sprawozdania o Wynagrodzeniach.
6. Treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie o Wynagrodzeniach jest uwzględniana przy aktualizacji Polityki Wynagrodzeń.

## **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§26**

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej oraz w zakresie wskazania celów zarządczych, od spełnienia których zależy prawo Członków Zarządu do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.
2. Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń jest dokonywana po uwzględnieniu Uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia, a także na wniosek Zarządu lub Rady Nadzorczej, nie rzadziej niż co cztery lata. Zmiany przyjmowane są uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Przesłankami do zawieszenia są:
  - a) wystąpienie nadzwyczajnych zdarzeń gospodarczych i społecznych wpływających w istotny sposób na funkcjonowanie Spółki,
  - b) trwała utrata przez Spółkę stabilności finansowej.
3. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obowiązują od daty ich przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.