

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ obowiązująca w spółce Korporacja Budowlana Dom S.A. z siedzibą w Kartoszynie

I. Cel Polityki

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Korporacja Budowlana Dom S.A. z siedzibą w Kartoszynie („KB DOM S.A.”, „Spółka”), zwana dalej „Polityką”, określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.
2. Polityka została opracowana na podstawie i zgodnie z postanowieniami Rozdziału 4A ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623), zwanej dalej ustawą o ofercie.
3. Polityka wynagrodzeń została sporządzona w celu ustalenia zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w celu ułatwienia realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki oraz zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki oraz Grupy Kapitałowej. Przyjęte w Polityce wynagrodzeń wytyczne dotyczące relacji procentowej stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, jak również wytyczne dotyczące przyznawania Członkom Rady Nadzorczej wyłącznie stałych składników wynagrodzenia sprzyjają sprawowaniu odpowiedzialnego zarządzania z uwzględnieniem długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.
4. Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 3 poprzez:
 - a. zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki, nadzoru
 - b. zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania Członków Zarządu,
 - c. kształtowanie wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych, oraz
 - d. zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń organów Spółki oraz zasad ich kształtowania.

II. Wynagrodzenia Członków Zarządu.

1. Członkowie Zarządu Spółki są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję przez Radę Nadzorczą. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany na mocy uchwały Rady Nadzorczej. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji Członka Zarządu.
2. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie niżej wskazanych tytułów:
 - a. stosunku pracy, realizowany na mocy umowy o pracę zawieranej na czas określony lub nieokreślony;
 - b. umowy cywilnoprawnej obejmującej świadczenie usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski), zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c. uchwały Rady Nadzorczej o powołaniu do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
3. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady i wysokość wynagradzania Członka Zarządu.
4. Stosunek prawny, będący podstawą zatrudnienia Członka Zarządu może być nawiązany na czas określony lub nieokreślony. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

5. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, uwzględniając:
 - a. aktualną sytuację finansową Spółki i Grupy Kapitałowej Spółki,
 - b. potrzeby Spółki,
 - c. aktualnie występujące warunki rynkowe i standardy wynagradzania osób pełniących funkcje zarządcze w podmiotach, które charakteryzują się zbliżonym do Spółki profilem i zakresem działalności,
 - d. kwalifikacje i doświadczenie Członka Zarządu/kandydata na Członka Zarządu,
 - e. planowany zakres obowiązków Członka Zarządu, ewentualne powierzenie mu funkcji w innych podmiotach Grupy Kapitałowej Spółki.
6. Ustalenie podstaw i zasad wykonywania zarządzania Spółką, w tym zasady przyznawania wynagrodzenia i jego wysokość, następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
7. Niezależnie od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada Nadzorcza, powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego oraz ewentualnie wynagrodzenia zmiennego wraz z określeniem przesłanek warunkujących przyznanie wynagrodzenia zmiennego. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.
8. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady. Kwota miesięcznego wynagrodzenia może różnić się pomiędzy poszczególnymi Członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje.
9. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od przesłanek warunkujących przyznanie wynagrodzenia zmiennego oraz jego wysokości.
10. W przypadku gdy przyznanie lub wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależniono od realizacji przez Spółkę określonych celów (finansowych lub niefinansowych), Zarząd jest zobowiązany przedstawić Radzie Nadzorczej, niezwłocznie po zakończeniu roku obrotowego za który wynagrodzenie zmienne jest należne, sprawozdanie ze stopnia wykonania poszczególnych celów. Rada Nadzorcza dokonuje kompleksowej oceny sprawozdania, w celu określenia w jakim zakresie poszczególne cele zostały spełnione i ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego podlegającego wypłacie na rzecz Członka Zarządu. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ostatni rok obrotowy.
11. Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 60% rocznego stałego wynagrodzenia brutto należnego danemu Członkowi Zarządu w danym roku obrotowym.
12. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
 - a. Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b. Prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
 - c. Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką,
13. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej.

III. Wynagrodzenia Członków Rady

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję przez Walne Zgromadzenie Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwołani ze swojej funkcji w każdym czasie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.

2. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej są uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej.
4. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od pozostałych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
5. Nie przewiduje się wynagrodzenia zmiennego dla Członków Rady Nadzorczej.
6. Członek Rady Nadzorczej uprawniony jest do złożenia Spółce oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wynagrodzenia.

IV. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki oraz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

1. Wysokość wynagrodzenia członków organów Spółki jest uzależniona od sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy Kapitałowej, która wpływa na określenie warunków pracy i płacy pozostałych pracowników Spółki.
2. Pracownicy spółki inni niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mają możliwość świadczyć pracę/usługi na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór kadr i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku pracy w danym czasie. Umożliwia również dostosowanie warunków pracy i wynagradzania kadry eksperckiej do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi przez Spółkę wynikami finansowymi.
3. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady Nadzorczej, ale również w oparciu o umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne, z możliwością ich rozwiązania za wypowiedzeniem, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia.
4. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, w którym jego Członkowie - nie będąc bezpośrednio zainteresowani wynikiem finansowym Spółki - z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

V. Upoważnienie dla Rady Nadzorczej

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt. II i III.
2. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.
3. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki lub braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części.

VI. Sprawozdania o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza, stosownie do treści art. 90g ustawy o ofercie, sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń.

2. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.

VII. Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki wynagrodzeń

1. Polityka wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie, z udziałem obsługi prawnej i Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej.
2. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest przyjmowane w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Spółki.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia lub zmiany Polityki wynagrodzeń, 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.
5. Za wdrożenie Polityki wynagrodzeń odpowiadają Zarząd Spółki oraz Rada Nadzorcza w zakresie w niej określonym.
6. Rada Nadzorcza dokonuje corocznego przeglądu funkcjonowania Polityki wynagrodzeń oraz przekazuje ewentualne rekomendacje w celu zainicjowania procesu opracowania zmian Polityki wynagrodzeń zgodnie z ust. 3. Rada Nadzorcza dokonuje również weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

VIII. Konflikt interesów - opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Podmioty realizujące Politykę wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza analizuje ryzyko potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza podejmuje niezbędne kroki w celu rozwiązania tego konfliktu.
3. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęte zostają następujące środki:
 - a. Zarząd odpowiada za opracowanie projektu i aktualizacje Polityki wynagrodzeń, w szczególności może zasięgać opinii niezależnych ekspertów i doradców,
 - b. Rada Nadzorcza współpracuje z Zarządem w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji,

jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie członków Rady Nadzorczej oraz Zarząd i wstrzymuje się od prac nad Polityką wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

IX. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

1. Spółka nie oferuje dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur, poza programami obowiązkowymi przewidzianymi przepisami prawa.

X. Opis istotnych zmian polityki wynagrodzeń

Niniejsza Polityka wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie pierwszej wersji Polityki wynagrodzeń.

XI. Postanowienia końcowe

1. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Niniejsza Polityka wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.