

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

Postanowienia ogólne

1. Cel Polityki.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej HERKULES S.A., zwana dalej „**Polityką**”, została przyjęta w celu zapewnienia wykonania obowiązków określonych w szczególności w art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Polityka określa podstawy prawne, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki odpowiadających interesom jej akcjonariuszy oraz stabilności Spółki, w tym stabilności składu jej organów.

2. Definicje pojęć

- **Grupa** – grupa kapitałowa w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości, w której Spółka jest jednostką dominującą, tj. Grupa Kapitałowa Herkules S.A.;
- **Kodeks pracy** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- **Komitety** – Komitet Audytu oraz Komitet Nominacji i Wynagrodzeń powołane przez Radę Nadzorczą Spółki;
- **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- **Rada** – Rada Nadzorcza Spółki;
- **Segment** – część struktury Spółki nadzorowana przez jednego z Członków Zarządu zgodnie z podziałem zadań i odpowiedzialności pomiędzy Członków Zarządu;
- **Spółka** – oznacza HERKULES S.A. z siedzibą w Warszawie;
- **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
- **Zarząd** – Zarząd Spółki;

Wynagrodzenia Członków Zarządu

3. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu.

Zgodnie z § 17 pkt 2 i 3 oraz § 21 ust. 1 Statutu Rada powołuje i odwołuje Zarząd Spółki (w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu oraz Członków Zarządu) oraz ustala zasady wynagradzania poszczególnych Członków Zarządu Spółki.

Uchwała dotycząca powołania lub odwołania Członka Zarządu oraz ustalenia zasad jego wynagrodzenia wymaga zgodnie z § 19 ust. 3 Statutu bezwzględnej większości głosów obecnych na posiedzeniu członków Rady. Jednocześnie Walne Zgromadzenie ma możliwość skorzystania ze swojego uprawnienia do odwołania

lub zawieszenia Członka Zarządu określonego w art. 368 § 4 KSH, przy czym do podjęcia uchwały w tym przedmiocie zgodnie z § 15 ust. 4 Statutu Spółki konieczna jest bezwzględna większość głosów oddanych.

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, przy czym możliwe jest nawiązanie stosunku prawnego zarówno na podstawie jednego z nich, jak i kilku, z zachowaniem zasad wynikających z prawa powszechnie obowiązującego tj.:

- stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę;
- zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski lub inna umowa cywilnoprawna o podobnym charakterze) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Rada (lub delegowany przez nią Członek Rady) w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady. Rada, ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku. Spółka, dokonując ustaleń w zakresie podstaw prawnych wynagradzania, uwzględnia także interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki przy uwzględnieniu prognozowanej ekonomicznej wartości celów lub kryteriów wynikowych ustalonych dla Członka Zarządu oraz stanowisko kandydata na Członka Zarządu.

Jednocześnie podstawowe zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej oraz części zmiennej oraz ewentualnych pozafinansowych składników wynagrodzenia muszą pozostać takie same, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej.

Rada określa poziom wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę.

Stosownie do postanowień Statutu Spółki kadencja Członka Zarządu trwa 3 lata. Mandat Członka Zarządu wygasa w przypadku jego odwołania (co Rada może dokonać w każdym czasie), jak również w innych przypadkach określonych w KSH oraz Statucie, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.

W przypadku zawarcia umowy o pracę okres wypowiedzenia ustalany jest na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu dopuszczalne jest także ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (obowiązującego obie strony) niż wynikających z Kodeksu pracy (nie dłuższego jednak niż 6 miesięcy). W przypadku kontraktu menedżerskiego okres wypowiedzenia będzie ustalany w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu i będzie on nie krótszy niż jeden miesiąc i nie dłuższy niż sześć miesięcy.

Rozwiązanie umowy o pracę może także nastąpić w przypadkach przewidzianych Kodeksem pracy. W kontraktach menedżerskich dopuszcza się wprowadzenie klauzul pozwalających jednej ze stron na jego rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym (lub po odpowiednim wezwaniu strony naruszającej) w przypadku dokonania istotnych naruszeń tego kontraktu przez jedną ze stron, a w szczególności w przypadku:

- 1) złamania przez Członka Zarządu obowiązującego go zakazu konkurencji (wynikającego z KSH lub postanowień kontraktu menedżerskiego);
- 2) naruszenia przez Członka Zarządu przepisów prawa lub Statutu;
- 3) działania przez Członka Zarządu na szkodę Spółki;
- 4) nieuprawnionego ujawnienia przez Członka Zarządu tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki lub informacji poufnych zdefiniowanych w kontrakcie menedżerskim.

Obecnie Członkowie Zarządu wykonują swoje obowiązki na podstawie powołania oraz umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia, z zachowaniem zasad wynikających z Kodeksu pracy. Członkowi Zarządu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy lub wygaśnięciem mandatu w Zarządzie nie przysługuje odprawa (poza przypadkami, w których uprawnienie takie wprost przewidują przepisy prawa powszechnie obowiązującego).

4. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu.

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, powołując Członka Zarządu, określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w uchwale odrębnej.

Członkowi Zarządu może zostać przyznana odprawa w związku z wygaśnięciem mandatu w Zarządzie lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem kontraktu menadżerskiego. Wysokość ewentualnej odprawy nie może przekroczyć sześciokrotności jego miesięcznego wynagrodzenia i będzie należna w przypadkach określonych w zawartej z Członkiem Zarządu umowie lub uchwale Rady określającej zasady jego wynagradzania.

Obecnie Członkowie Zarządu nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych poza opisanymi w Polityce.

Uszczegółowienie elementów Polityki następuje w formie uchwał Rady przyjmowanych zgodnie z postanowieniami Statutu, tj. bezwzględną większością głosów. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych (pozafinansowych) opisanych w Polityce.

5. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menadżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w ich treści.

Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest przy uwzględnieniu następujących przesłanek:

- 1) kwalifikacje i poziom doświadczenia Członka Zarządu;
- 2) profil pełnionej funkcji, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań i odpowiedzialności oraz nakład czasu i pracy wymagany dla ich realizacji;
- 3) rynkowy poziom wynagrodzenia osób zarządzających w podmiotach o podobnym profilu i skali działania;
- 4) krótko- i długoterminowe cele oraz długoterminowe interesy i wyniki finansowe Spółki.

W odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu powołania w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy jest obliczane proporcjonalnie.

6. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne (w szczególności w formie premii lub nagród), uzależnione od wskaźników lub celów zdefiniowanych w umowach zawartych z Członkami Zarządu lub określanych w trybie przewidzianym w tych umowach przez Radę Nadzorczą.

Wskaźniki lub cele, od realizacji których uzależnione jest przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego, mogą obejmować w szczególności:

- wskaźniki finansowe Spółki lub Grupy (w szczególności takie jak EBIT, EBITDA);
- wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;
- osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;
- obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
- realizacja lub określenie strategii Spółki lub Grupy;
- uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
- pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.

Zależność od wyników finansowych może dotyczyć zarówno wyników całej Grupy, jak i Spółki i Segmentu, który nadzoruje dany Członek Zarządu. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określają stosowne umowy (odpowiednio umowa o pracę lub kontrakt menedżerski) lub Rada określa w uchwale. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określone w wysokości brutto. Stopień realizacji celów lub wskaźników stwierdza Rada Nadzorczą po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji (w szczególności sprawozdaniem finansowym Spółki lub skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne, raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd).

Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po upływie okresu, dla którego obliczane są lub weryfikowane cele lub wskaźniki, od realizacji których uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego.

Obecnie Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie zmienne w postaci premii ustalonej jako określony procent skonsolidowanego rocznego zysku z działalności operacyjnej (EBIT) Grupy, wyliczonej proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku, wypłacanej po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie Spółki. Premia uzależniona jest od osiągnięcia przez Grupę określonego poziomu wskaźnika ROE (wskaźnik rentowności kapitałów własnych) liczonego na bazie danych skonsolidowanych.

Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane za dany rok oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym, przy czym spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych. Motywacyjny charakter wynagrodzenia zmiennego, którego ostateczna wysokość sprzężona jest z osiągniętymi przez Spółkę wynikami finansowymi, uniemożliwia wskazanie przed chwilą obliczenia tego wynagrodzenia (tzn. przed potwierdzeniem spełnienia kryterium warunkującego jego przyznanie) stosunku, w jakim wynagrodzenie to

pozostaje w odniesieniu do wartości wynagrodzenia stałego. Niemniej jednak w każdym przypadku wartość wynagrodzenia zmiennego należnego za dany rok nie może być wyższa niż 100 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu za rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne. Niezależnie od powyższego przyznanie Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego w omawianym modelu pozostaje w interesie Spółki oraz jej akcjonariuszy z uwagi na to, że stanowi bodziec stymulujący Członków Zarządu do zarządzania Spółką i Grupą w jak najefektywniejszy sposób.

7. Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki przyznane przez Radę w uchwale lub zawartej z Członkiem Zarządu umowie, w tym:

- Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym w szczególności z komputera, samochodu oraz telefonu służbowego;
- Ponoszenie przez Spółkę kosztów związanych z wypełnianiem przez Członka Zarządu jego obowiązku, obejmujące m.in. diety, przejazdy, przeloty, noclegi, wydatki reprezentacyjne oraz kosztów stosownych szkoleń i seminariów;
- Prawo do dodatkowego ubezpieczenia związanego z pełnioną w Spółce funkcją;
- Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką.

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

8. Zmiana wysokości wynagrodzenia.

Prezes Zarządu oraz każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

Wynagrodzenia Członków Rady

9. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady.

Zgodnie z § 13 pkt 13 i 14 oraz § 16 ust. 1 Statutu, Walne Zgromadzenie jest organem uprawnionym do powoływania i odwoływania oraz ustalania zasad wynagradzania Członków Rady. Uchwała dotycząca powołania i odwołania Członka Rady Nadzorczej oraz ustalenia zasad jego wynagrodzenia wymaga bezwzględnej większości głosów.

Stosownie do postanowień Statutu Spółki Członkowie Rady powoływani są na kadencje trwające 3 lata. Mandat Członka Rady wygasa w przypadku jego odwołania (co Walne Zgromadzenie może dokonać w każdym czasie), jak również w innych przypadkach określonych w KSH oraz Statucie.

Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są zatem uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.

10. Elementy wynagrodzenia Członków Rady.

Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym wyłącznie w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem zdania następnego. Przewodniczący Rady może otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji. Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia Rady powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i nakład pracy Członka Rady, jak również spoczywającą na nim odpowiedzialność.

Wynagrodzenie Członków Rady jest niezależne od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady.

Członkowie Rady mogą ubiegać się o zwrot uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady zgodnie z art. 392 § 3 KSH, chyba że co innego wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Spółka może przyznawać Członkom Rady świadczenie dodatkowe w postaci ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób sprawujących funkcje kierownicze.

Z tytułu wygaśnięcia mandatu w Radzie Nadzorczej Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

Członkowie Rady Nadzorczej nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce.

11. Wynagrodzenie Członków Komitetów.

Członek Rady, będący również Członkiem Komitetu, otrzymuje miesięczne wynagrodzenie dodatkowe ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie Członków Komitetów jest niezależne od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń tych Komitetów.

Postanowienia dodatkowe

12. Ograniczenie wynagrodzenia.

Członkowie Zarządu Spółki nie otrzymują wynagrodzenia ani nagród z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek zależnych należących do Grupy Kapitałowej HERKULES S.A.

Członkowie Rady, w tym Członkowie Komitetów, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego niż opisane powyżej.

13. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników.

Spółka funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla

sektora budowlanego, w którym działa Spółka. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę.

Członkowie Zarządu, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

14. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia.

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w punktach 4-8 powyżej oraz punktu 15 poniżej, w tym w szczególności w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub/i Segmentu, którym bezpośrednio kieruje dany Członek Zarządu.

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

15. Program motywacyjny

Walne Zgromadzenie może przyjąć na odrębnych zasadach długoterminowy Program motywacyjny, który obejmować może zarówno Członków Zarządu jak i Członków Rady. W ramach Programu motywacyjnego osoby nim objęte mogą zostać uprawnione w szczególności do objęcia akcji lub obligacji Spółki na zasadach ustalonych przez Walne Zgromadzenie. Szczegółowe zasady Polityki w tym zakresie zostaną dookreślone przez Radę.

16. Sprawozdania o wynagrodzeniach.

Rada 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.

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

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady jest sporządzane zgodnie z zasadami określonymi w art. 90g Ustawy i zawiera w szczególności:

1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
4. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy;
6. liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
8. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
9. wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia dotyczącego poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu, lub pominięte.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach, która ma charakter doradczy. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia wydającego ww. uchwałę. Jeżeli Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie to nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych zgodnie z Ustawą.

17. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki. Rozstrzygnięcie konfliktów.

Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych Członków Zarządu odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady oraz Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy także aktualizowanie postanowień Polityki na wniosek akcjonariuszy, Zarządu lub Rady. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie, zaś pozostałe zmiany dokonywane są uchwałą Rady Nadzorczej. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.

Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. W razie powstania konieczności dokonania zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza przedstawia Walnemu Zgromadzeniu zaopiniowany przez siebie stosowny wniosek Zarządu w tym zakresie. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki również z własnej inicjatywy.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd Polityk.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w Statucie.

W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką, ma on obowiązek zgłosić Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Członkowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej) swoje uwagi i podejrzenia.

W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Zarząd przy wsparciu Rady inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia wystąpienia zidentyfikowanego lub potencjalnego konfliktu interesów.

18. Realizacja celów Polityki.

Polityka koresponduje z długofalową strategią biznesową realizowaną przez Spółkę, która obejmuje rozwój działalności Spółki, wzmocnienie jej pozycji na rynku oraz zwiększanie dochodowości działań Spółki i maksymalizację zysku dla akcjonariuszy poprzez realizację projektów związanych w zakresie dostaw usług sprzętowych i wynajmu urządzeń dźwigowych, a także usługi budowlano-montażowe związane z wznoszeniem obiektów kubaturowych oraz infrastrukturalnych, farm wiatrowych oraz realizacją obiektów telekomunikacyjnych i energetycznych.

Strategia biznesowa Spółki zakłada wzrost wartości przedsiębiorstwa, zwiększenie udziału w rynku, wzrost zysków firmy, zadowolenie pracowników i odbiorców usług, osiągnięcie pozycji lidera w branży dźwigowej. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji celów biznesowych, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w szczególności poprzez odzwierciedlenie w nich podstaw ww. strategii Spółki, z którą wiąże się wprowadzenie odpowiedniego balansu pomiędzy kosztami działalności Spółki a stworzeniem mechanizmów mających na celu motywację członków poszczególnych organów Spółki.

Polityka jest ponadto zgodna z zasadami Dobrych Praktyk i określa podstawy prawne, formę, strukturę oraz sposób ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady, w tym Członków Komitetów.

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności wprowadzenie elastycznego rozwiązania polegającego na upoważnieniu Rady do przyjęcia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego, przy konieczności zbalansowania kryteriów ilościowych oraz jakościowych oraz wprowadzenie zasad weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkująca wypłatę wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Dodatkowo możliwość ustalenia programów motywacyjnych pozwala na związanie ze Spółką kluczowych Członków Zarządu, co wpływa pozytywnie na stabilizację składu tego organu i wynik finansowy Spółki oraz Grupy.

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu

do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach.

Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki (w tym przede wszystkim budowanie wartości Spółki dla akcjonariuszy), jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów Członków Organów i akcjonariuszy.

19. Obowiązki Polityki.

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.

Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Rada uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki. Każdorazowo przy dokonywaniu oceny, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, Rada zobowiązana jest uwzględnić zasadę praw nabytych w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych na umowie o pracę oraz przepisy prawa powszechnie obowiązującego w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W szczególności w przypadku, gdy Członkowie Zarządu lub Rady uprawnieni są do otrzymania dodatkowych świadczeń od Spółki wynikających z poprzednio istniejących stosunków prawnych ze Spółką, tj. sprzed powołania ich do pełnienia funkcji w Zarządzie lub Radzie, Członkowie Zarządu lub Rady zachowują prawo do otrzymania tych świadczeń bez uszczerbku dla zasad przyjętych w niniejszej Polityce.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

Przed przyjęciem Polityki w Spółce nie funkcjonował sformalizowany system wynagradzania w postaci polityki wynagrodzeń.