

„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ORGANÓW BUMECH S.A. z siedzibą w Katowicach (tekst jednolity z dnia 21 czerwca 2023 roku)

I. Postanowienia ogólne

1. „Polityka wynagrodzeń członków organów BUMECH S.A. z siedzibą w Katowicach” (dalej: Polityka Wynagrodzeń) określa podstawy, zasady i procedury przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Bumech S.A. w Katowicach (dalej: Bumech, Spółka).
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń mają na celu przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez:
 - wdrożenie systemu wynagradzania zachęcającego do rozwijania Spółki i Grupy Kapitałowej (poprzez możliwość uzyskania premii i nabycia instrumentów finansowych na preferencyjnych warunkach - uzależnionych od realizacji celów lub zadań albo też wyników finansowych), a równocześnie pozwalającego zapobiec nadmiernej skłonności do ryzyka biznesowego (poprzez zapewnienie znaczącego wynagrodzenia stałego);
 - możliwość pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej specjalistów o wysokich kompetencjach, z czym wiążą się określone oczekiwania finansowe i co do elastyczności w zakresie tytułu prawnego do wynagrodzenia.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
4. Podstawą prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: „Ustawa o ofercie”).

II. Struktura wynagrodzeń

- I. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu mogą obejmować:
 - a) „Wynagrodzenie Stałe”, stanowiące miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Bumech S.A. i przypisany im zakres obowiązków.
 - b) „Wynagrodzenie Zmienne”, tj. nagrody i/lub premie uznaniowe oraz instrumenty finansowe nabywane na preferencyjnych warunkach przyczyniające się do realizacji interesów Spółki lub Grupy Kapitałowej.
 - c) „Świadczenia Dodatkowe”, czyli pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego dodatki, w szczególności: udostępnienie do korzystania mienia będącego we władaniu Spółki, poprzez oddanie do używania samochodu służbowego, laptopa, telefonu, pokrycie składek z tytułu ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej w ramach korporacyjnej polisy OC i ubezpieczenia pakietem medycznym, szkolenia;

z zastrzeżeniem, iż obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.

- II. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Rady Nadzorczej mogą obejmować:

- a) „Wynagrodzenie Stałe”, stanowiące miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej Bumech S.A. i przypisany im zakres obowiązków.
- b) Wynagrodzenie Zmienne” w postaci instrumentów finansowych nabywanych na preferencyjnych warunkach przyczyniające się do realizacji interesów Spółki lub Grupy Kapitałowej.
- c) „Świadczenia Dodatkowe”, czyli pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego dodatki, w szczególności pokrycie składek z tytułu ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej w ramach korporacyjnej polisy OC i ubezpieczenia pakietem medycznym;

z zastrzeżeniem, iż obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Rady Nadzorczej są jedynie Wynagrodzenia Stałe.

III. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z pełnieniem funkcji Członka Rady Nadzorczej, w tym m.in. koszty szkoleń, zakwaterowania, przejazdów, wyżywienia w związku z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej Bumech.

IV. Członkom Zarządu przysługuje zwrot kosztów związanych z pełnieniem funkcji Członka Zarządu, w tym m.in. koszty szkoleń, zakwaterowania, przejazdów, wyżywienia

V. Polityka Wynagrodzeń dopuszcza możliwość podpisania z Członkami Zarządu umów o zakazie konkurencji.

VI. Polityka Wynagrodzeń dopuszcza możliwość zawierania z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej transakcji handlowych, w tym transakcji zakupu lub sprzedaży usług.

III. Program motywacyjny oparty o akcje

1. W ramach polityki wynagrodzeń Spółki planowane jest przyjęcie programu motywacyjnego na lata 2022 -2024 i umożliwienie nabycia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej akcji Spółki na preferencyjnych warunkach.

2. Umożliwienie nabycia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej akcji Spółki na preferencyjnych warunkach ma charakter motywacyjny oraz pozwoli zapewnić związanie tych osób ze Spółką, co ma prowadzić do zwiększenia zaangażowania oraz efektywności pracy na rzecz Spółki i jej Grupy Kapitałowej a w konsekwencji przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jest stabilności.
3. Akcje przyznane w ramach programu motywacyjnego mogą być zbywane na zasadach określonych we właściwych przepisach dotyczących obrotu instrumentami finansowymi, chyba że program motywacyjny lub regulamin programu motywacyjnego wprowadzą ograniczenia zbywalności akcji.

IV. Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie z tytułu powołania, umowy o pracę lub innych umów. Umowy te mogą być zawarte na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia zawartych z Członkami Zarządu umów cywilnoprawnych nie może być krótszy niż 3 miesiące.
3. Okres wypowiedzenia umów o pracę z Członkami Zarządu określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.
4. Poszczególni członkowie Zarządu mogą być w każdej chwili odwołani przez Radę Nadzorczą.
5. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie powołania ich stosownymi uchwałami przez Walne Zgromadzenie przez okres sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej.
6. Poszczególni członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie.
7. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy z członkiem Zarządu może być ustalane indywidualnie i powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość.

V. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
2. Uchwała, o której mowa w ust. 1 może określać jako całkowitą wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu należnego z wszystkich tytułów prawnych, w tym powołania, umów o pracę, umów cywilnoprawnych - zawartych również ze spółkami zależnymi.
3. Ustalając wysokość Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę: kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego, zakres i charakter wykonywanych zadań, a także dostępne dane rynkowe określające poziom wynagrodzenia członków zarządów innych spółek notowanych na GPW.
4. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu wypłacane jest w cyklu miesięcznym, z zastrzeżeniem, iż umowy cywilnoprawne mogą zawierać inne uregulowania w tym względzie.
5. Danemu członkowi Zarządu może zostać przyznana jedna lub większa ilość premii uznaniowych i/ lub nagród w ciągu roku obrotowego. O przyznaniu premii uznaniowej lub nagrody oraz o jej wysokości decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
6. Podstawą do określenia i przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia członkowi Zarządu lub Rady Nadzorczej jest ocena osiągniętych przez niego wyników na podstawie kryteriów finansowych i/lub niefinansowych, z zastrzeżeniem, że:
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa negatywnie na stabilność Spółki lub jej Grupy Kapitałowej oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki
7. Kryteriami finansowymi, o których mowa w ustępie 6 mogą być:
 - wysokość osiągniętego przez Spółkę zysku,
 - wzrost wartości rynkowej Spółki;
 - realizacja zadań o charakterze finansowym;
 - pozytywna ocena pracy członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
8. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w ustępie 6 mogą być
 - realizacja zadań o charakterze niefinansowym;
 - pozytywna ocena pracy członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - zapewnienie pracownikom Spółki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez zewnętrzne i wewnętrzne organy nadzoru;
 - zagwarantowanie równych szans rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz przejrzystych zasad wynagradzania i przyznawania premii w Spółce;
 - przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.
9. W ujęciu rocznym, łączna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego danego członka Zarządu lub Rady Nadzorczej nie przekracza 200-krotności składników Wynagrodzenia Stałego tej osoby.
10. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
11. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
12. Wynagrodzenie Stałe Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest w cyklu miesięcznym.
13. Przewodniczący, Wiceprzewodniczący i Sekretarz Rady Nadzorczej, a także członkowie Komitetów funkcjonujących w ramach Rady Nadzorczej mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie uwzględniające zwiększony nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
14. Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

15. Członkowie Zarządu, będący jednocześnie pracownikami Grupy Kapitałowej, mogą być objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z obowiązujących przepisów prawa lub wewnętrznych uregulowań w tym zakresie funkcjonujących w Grupie Kapitałowej.

VI. Sprawozdania o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - a) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia,
 - b) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki,
 - c) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników
 - d) Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie,
 - e) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej Bumech S.A. w rozumieniu ustawy z dnia 29.09.1994 r. o rachunkowości,
 - f) Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
 - g) Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
4. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
5. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w pkt. powyżej.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych przez obowiązujące przepisy.

VII. Tymczasowe zawieszenie stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, jak również w przypadku wystąpienia innych nadzwyczajnych okoliczności, w tym siły wyższej, Rada Nadzorcza może w drodze uchwały zdecydować o czasowym zawieszeniu stosowania Polityki Wynagrodzeń (dalej: Zawieszenie).
2. O Zawieszenie może wystąpić Zarząd Spółki, przedstawiając Radzie Nadzorczej wniosek określający przyczynę wraz z uzasadnieniem konieczności zastosowania Zawieszenia.
3. Uchwała o Zawieszeniu określać musi w szczególności
 - a) okres objęty Zawieszeniem,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Zawieszenie,
 - c) uzasadnienie konieczności zastosowania Zawieszenia,
 - d) określenie wysokości wynagrodzenia osób objętych Polityką Wynagrodzeń na czas Zawieszenia.
4. Zawieszenie stosowania Polityki Wynagrodzeń każdorazowo ujawniane jest w Sprawozdaniu Rady Nadzorczej wraz z podaniem okoliczności i przyczyn.

VIII. Środki podjęte w celu unikania konfliktu interesów

1. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki Wynagrodzeń i stosowania się do jej postanowień.
2. W przypadku zidentyfikowania przez Członka Zarządu bądź Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń, należy zgłosić swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) lub Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej) w formie pisemnej. Następnie Rada Nadzorcza ma obowiązek wdrożyć procedurę mającą na celu wyeliminowanie konfliktu interesów w terminie 2 tygodni od dnia wpływu zgłoszenia, żądając wyjaśnień w formie pisemnej.
3. Wszelkie zgłoszone konflikty interesów należy rozpatrywać polubownie. Możliwe jest skorzystanie z pomocy mediatora.

IX. Postanowienia Końcowe

1. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
2. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana i zmieniana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

3. *Uchwała dotycząca Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.*
4. *Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.*
5. *W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują przepisy powszechnie obowiązujące.*
6. *Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.*

X. Zmiana Polityki Wynagrodzeń

1. *Polityka Wynagrodzeń po raz pierwszy została przyjęta w dniu 16 lipca 2020 r. w drodze uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki. W dniu 30 czerwca 2022 roku Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę w sprawie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Dokonane wówczas istotne zmiany dotyczyły wykreślenia możliwości uzyskania corocznej premii przez członka Rady Nadzorczej oraz wprowadzenia dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej możliwości otrzymania instrumentów finansowych na warunkach preferencyjnych.*
2. *W dniu 21 czerwca 2023 roku Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę w sprawie dokonania kolejnych zmian w Polityce Wynagrodzeń. Wprowadzone tym razem zmiany były zmianami redakcyjnymi oraz dookreśliły wysokość wynagrodzenia zmiennego członków organów.*
3. *Do tej pory Walne Zgromadzenia Spółki w Uchwałach opiniujących Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie wydały żadnych rekomendacji, więc zmiany do Polityki Wynagrodzeń nie zawierały odniesienia do tych Uchwał.*
4. *Dotychczasowe decyzje o opracowaniu i wdrożeniu zmian do Polityki Wynagrodzeń podejmował Zarząd Spółki. Po opracowaniu propozycji zmian zostały one przedstawiane Radzie Nadzorczej a następnie skierowane pod obrady Walnych Zgromadzeń.*