



POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ POZNAŃSKIEJ KORPORACJI BUDOWLANEJ PEKABEX S.A.

Poznańska Korporacja Budowlana Pekabex S.A.

60-462 Poznań, ul. Szarych Szeregów 27,
tel. +48 61 821 04 00, fax +48 61 822 11 42
info@pekabex.pl, www.pekabex.pl
NIP: 7770000844, REGON: 630007106, KRS: 0000109717



Güteschutz Beton



Sąd Rejonowy – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu
VIII Wydział Gospodarczy KRS
Kapitał zakładowy opłacony w całości: 24 579 708,00 PLN

Spis treści

§ 1 Postanowienia ogólne	3
§ 2 Wynagrodzenie Członków Zarządu	3
I. Stałe składniki wynagrodzenia	3
II. Zmienne składniki wynagrodzenia	4
III. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych	5
§ 3 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej	6
I. Stałe składniki wynagrodzenia	6
II. Zmienne składniki wynagrodzenia	6
III. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych	6
§ 4 Warunki świadczenia usług lub pracy przez Członków Zarządu	7
§ 5 Warunki świadczenia usług lub pracy przez Członków Rady Nadzorczej	7
§ 6 Dodatkowe programy emerytalne	7
§ 7 Ustanowienie, wdrożenie i przegląd Polityki	7
§ 8 Przeciwdziałanie konfliktowi interesów	8
§ 9 Odstąpienie od Polityki	9
§ 10 Sprawozdanie o wynagrodzeniach	9
§ 11 Przepis końcowy	10

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Celem niniejszej Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Poznańskiej Korporacji Budowlanej Pekabex S.A. („Polityka”) jest zapewnienie skutecznej implementacji powszechnie obowiązującego prawa, w szczególności przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych poprzez wskazanie głównych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Poznańskiej Korporacji Budowlanej Pekabex Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu („Spółka”).
2. Niniejsza Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Przede wszystkim dokonuje się to poprzez określenie podstawowych zasad ustalania wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Polityka systematyzuje obowiązujące w Spółce zasady, a także zwiększa transparentność działalności Spółki co powinno pozytywnie wpłynąć na pozycję rynkową Spółki.
3. Na podstawie kryteriów, strategii i celów generalnych wskazanych w ust. 2 powyżej Rada Nadzorcza może wyznaczać corocznie szczegółowe cele rynkowe, wynikowe, lojalnościowe lub im podobne, od których realizacji uzależniony będzie poziom wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu.
4. (wykreślono)
5. Polityka, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej, które obowiązują w Spółce.
6. Bez uszczerbku dla Polityki, Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej obowiązują również postanowienia właściwych umów zawartych ze Spółką oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
7. Przy ustanawianiu niniejszej Polityki uwzględniono również warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu lub Członkowie Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu lub Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą świadczyć na rzecz Spółki pracy na warunkach gorszych od innych pracowników Spółki. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i danego Członka Zarządu, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

§ 2 Wynagrodzenie Członków Zarządu

I. Stałe składniki wynagrodzenia

1. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu stanowi określona, niezmienna kwota wypłacana danemu Członkowi Zarządu co miesiąc. Kwota ta wskazywana jest każdorazowo w umowach lub innych aktach prawnych, na podstawie których nawiązywany jest stosunek korporacyjny Członka Zarządu.

2. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu kształtowane są z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności Członka Zarządu, jego kwalifikacji, złożoności i typu zadań oraz informacji o rynkowych poziomach wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w podmiotach o podobnym profilu i skali działalności (analizując całokształt zadań w ramach grupy kapitałowej).
3. Dopuszcza się występowanie rozbieżności w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez poszczególnych Członków Zarządu. Podstawowe, ale nie wyłączone kryterium różnicowania wynagrodzenia może stanowić zakres obowiązków wykonywanych przez poszczególnych Członków Zarządu.
4. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu nie są powiązane z wynikami Spółki.

II. Zmienne składniki wynagrodzenia

1. Zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu stanowi zmienna kwota wypłacana danemu Członkowi Zarządu co roku w zależności od spełnienia przez Członka Zarządu kryteriów i celów.
2. Poza powyższymi Członkom Zarządu mogą zostać przyznane również premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, w szczególności z tytułu nadzwyczajnych okoliczności, wyników finansowych czy ponadprzeciętnego zaangażowania Członka Zarządu.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu oraz premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych oraz wyników Spółki w oparciu zarówno o kryteria finansowe, jak i pozafinansowe, w szczególności wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu uzależniona jest od spełnienia przez Członka Zarządu celów rynkowych, wynikowych, lojalnościowych lub im podobnych ustalonych i weryfikowanych przez Radę Nadzorczą.
4. Dopuszcza się występowanie rozbieżności w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez poszczególnych Członków Zarządu. Podstawowe, ale nie wyłączone kryterium różnicowania wynagrodzenia może stanowić zakres obowiązków wykonywanych przez poszczególnych Członków Zarządu.
5. Do kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się w szczególności kryteria, w tym kryteria operacyjne dotyczące:
 - a. rozwoju innowacyjności i know-how Spółki,
 - b. rozwoju podstawowej działalności Spółki i rozszerzania działalności Spółki,
 - c. finansowych kryteriów wynikowych Spółki.
 - d. automatyzacji procesów Spółki,
 - e. działań ukierunkowanych na usprawnienie bieżącej działalności operacyjnej Spółki,
 - f. uwzględniania interesów społecznych,
 - g. przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska,

- h. podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
- 6. Rada Nadzorcza może określić inne cele i kryteria niż te wskazane w ust. 3 i 5 powyżej.
- 7. Powyżej wskazane kryteria pozytywnie przyczyniają się do realizacji celów wskazanych w § 1 ust. 2 Polityki w szczególności poprzez zapewnienie:
 - a. pełnego zaangażowania Członka Zarządu w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b. motywowania Członka Zarządu do realizacji strategii i celów Spółki,
 - c. trwałego związania Członka Zarządu ze Spółką,
 - d. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Członka Zarządu przy pełnieniu funkcji.
- 8. W celu określenia w jakim zakresie kryteria, o których mowa w ust. 5 powyżej, zostały spełnione stosować się będzie następujące metody:
 - a. identyfikacja kryteriów, które mogły zostać spełnione przez danego Członka Zarządu,
 - b. identyfikacja działań, poprzez które dany Członek Zarządu spełnił określone kryterium,
 - c. porównanie stanu Spółki sprzed podjętych przez danego Członka Zarządu działań oraz po,
 - d. określenie w jaki sposób i w jakim zakresie podjęte działania miały pozytywny wpływ na Spółkę,
 - e. w miarę możliwości określenie finansowych skutków spełnienia przez Członka Zarządu danego kryterium.
- 9. Rada Nadzorcza przy określaniu zakresu spełnienia kryteriów może stosować inne niż wskazane w ust. 8 metody.
- 10. Wysokość wynagrodzenia zmiennego żadnego z Członków Zarządu nie powinna przekraczać 2% rocznego wyniku Spółki oraz jej podmiotów zależnych i powiązanych liczonego łącznie zgodnie z ostatnim zatwierdzonym skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym.
- 11. Wypłata Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia oraz premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych dokonywana jest na bieżąco, może jednak zostać odroczone najpóźniej do 31 grudnia roku następującego po roku, za który należą się zmienne składniki wynagrodzenia. O szczegółowym terminie wypłaty wynagrodzenia, w tym jej odroczeniu, decyduje Rada Nadzorcza.

III. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

- 1. Spółka może przyznać Członkom Zarządu wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.
- 2. Wynagrodzenie w formie wskazanej w ust. 1 powyżej Członek Zarządu może otrzymać w każdym czasie za wyjątkiem okresów zamkniętych w rozumieniu Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku oraz uchylającego dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE („Rozporządzenie MAR”).

3. Członek Zarządu może zbyć w dowolnej formie instrumenty finansowe nabyte zgodnie z ust. 1 powyżej w każdym czasie za wyjątkiem okresów zamkniętych w rozumieniu Rozporządzenia MAR.
4. Wynagrodzenie Członka Zarządu przyznane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez długookresowe zaangażowanie Członka Zarządu oraz nastawienie na budowanie długookresowej wartości Spółki.

§ 3 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

I. Stałe składniki wynagrodzenia

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej jako stałą, niezmienną kwotę ustala Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.
3. Dopuszcza się występowanie rozbieżności w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej. Podstawowe, ale nie wyłączne kryterium różnicowania wynagrodzenia może stanowić zakres obowiązków wykonywanych przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komisjach Rady Nadzorczej powołanych zgodnie z postanowieniami Statutu lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
5. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.
6. Za rok 2020 wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej wynosi 200% wynagrodzenia ustalonego przez Walne Zgromadzenie, a wynagrodzenie Przewodniczącego Komitetu Audytu przy Radzie Nadzorczej wynosi 150% wynagrodzenia ustalonego przez Walnego Zgromadzenie.

II. Zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

III. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 4 Warunki świadczenia usług lub pracy przez Członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie powołania. Statut Spółki określa zasady powoływania i odwoływania Członków Zarządu.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
3. Spółka może zawierać z Członkiem Zarządu odrębną umowę o pracę, o zarządzanie lub inną umowę o podobnym charakterze.
4. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Członkowie Zarządu mogą być odwołani lub zawieszeni w czynnościach także przez Walne Zgromadzenie Spółki.
5. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą.

§ 5 Warunki świadczenia usług lub pracy przez Członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania. Statut Spółki określa zasady powoływania i odwoływania Członków Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie Spółki na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
3. Spółka może zawierać z Członkiem Rady Nadzorczej odrębną umowę o pracę, o zarządzanie lub inną umowę o podobnym charakterze.
4. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie Spółki.

§ 6 Dodatkowe programy emerytalne

Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur, poza programami przewidzianymi obecnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 7 Ustanowienie, wdrożenie i przegląd Polityki

1. Polityka przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie Spółki.
2. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Spółki.

3. W przypadku nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki Polityki, Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczas obowiązującą polityką wynagrodzeń. Zmieniona polityka wynagrodzeń przyjmowana jest, w drodze uchwały, na kolejnym Walnym Zgromadzeniu Spółki.
4. Odpowiedzialnym za wdrożenie Polityki jest Zarząd. Nadzór nad procesem wdrożenia Polityki sprawuje Rada Nadzorcza.
5. Weryfikacji Polityki oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.
6. Rada Nadzorcza, wypełniając ciążące na niej obowiązki nałożone powszechnie obowiązującymi przepisami polskiego prawa, sporządza corocznie 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 i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
7. Zmiany Polityki wymagają formy uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.

§ 8 Przeciwdziałanie konfliktowi interesów

1. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
2. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z niniejszą Polityką dany Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej lub osoba, w szczególności akcjonariusz, z nim spokrewniona, spowinowacona lub w inny sposób blisko związana powstrzymuje się od głosu w swojej lub osoby związanej sprawie.
3. W przypadku naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 2 powyżej głos taki uważa się za nieważny, chyba że osoba zainteresowana dowiedzie, iż działanie takie było poparte obiektywnymi przesłankami i nie było to działanie z pokrzywdzeniem innych Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej ani z pokrzywdzeniem samej Spółki.
4. Szczegółowe zasady unikania i zarządzania konfliktem, o którym mowa w ust. 2 powyżej znajdują się w innych wewnętrznych uregulowaniach Spółki.

§ 9 Odstąpienie od Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej („Odstąpienie”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a. okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b. elementy Polityki, od których zastosowano Odstąpienie,
 - c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
 - d. każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
6. Odstąpienie od Polityki może dotyczyć wszystkich jej elementów.

§ 10 Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza, wypełniając ciążące na niej obowiązki nałożone powszechnie obowiązującymi przepisami polskiego prawa, sporządza corocznie 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 i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką („Sprawozdanie”). Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza sporządza po raz pierwszy Sprawozdanie łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki punktu obejmującego wyrażenie opinii na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
4. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych powszechnie obowiązującymi przepisami przez okres wskazany w tych przepisach.

5. Uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
6. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania sprawozdania finansowego Spółki.

§ 11 Przepis końcowy

Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.