

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ INTERBUD-LUBLIN S.A.

§1. CEL WDROŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana zgodnie z wymaganiami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o Ofercie”);
2. Spółka wdrażając niniejszą Politykę Wynagrodzeń przedstawia zasady obowiązujące w zakresie wynagradzania osób wchodzących w skład – Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń ma na celu zapewnienie przejrzystości korporacyjnej oraz możliwości uzyskania przez akcjonariuszy oraz potencjalnych inwestorów pełnego i rzetelnego obrazu wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej a także zwiększenie nadzoru nad wynagrodzeniami członków ww. organów.

§2. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA I JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje w Spółce Interbud – Lublin Spółka Akcyjna („Interbud-Lublin S.A.”, „Spółka”)
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje wszystkich Członków Zarządu oraz wszystkich Członków Rady Nadzorczej Interbud-Lublin S.A.
3. Za informacje zawarte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń odpowiedzialni są Członkowie Zarządu.
4. Niniejsza Polityka wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.
5. Za nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w tym za informacje zawarte w corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza Spółki.
6. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§3. REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI, A POLITYKA WYNAGRODZEŃ

1. Nadrzędnymi celami Polityki Wynagrodzeń są:
 - a) stworzenie spójnego systemu wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
 - b) powiązanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i

- realizowaniem planów finansowych;
- c) realizowanie obowiązków Zarządu i Rady Nadzorczej przez stabilną i doświadczoną kadre;
 - d) realizowanie strategii i kierunków rozwoju Spółki poprzez wdrożenie efektywnego sposobu wynagradzania.
2. Polityka Wynagrodzeń umożliwia funkcjonowanie stabilnego, kompetentnego i doświadczonego składu osobowego Zarządu i Rady Nadzorczej, co sprzyja realizacji przyjętej strategii biznesowej oraz długoterminowym interesom Spółki.

§4. STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ

- I. Zarząd Spółki:
- 1. Członków Zarządu łączy ze Spółką stosunek korporacyjny powołania do Zarządu Interbud – Lublin S.A.
 - 2. Członkowie Zarządu powoływani i odwoływani są przez Radę Nadzorczą Spółki.
 - 3. Kadencja Zarządu Spółki trwa 5 lat, przy czym jest ona wspólna dla wszystkich członów Zarządu.
 - 4. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu Spółki uchwałą Rada Nadzorcza.
- II. Rada Nadzorcza
- 1. Członków Rady Nadzorczej łączy ze Spółką stosunek korporacyjny powołania do Rady Nadzorczej Interbud – Lublin S.A.
 - 2. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani oraz odwoływani przez Walne Zgromadzenie Spółki.
 - 3. Kadencja Rady Nadzorczej Spółki trwa 5 lat, przy czym jest ona wspólna dla wszystkich członów Rady Nadzorczej.
 - 4. Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej, w tym pełniącymi obowiązki w ramach Komitetu Audytu, umów na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej.
 - 5. Wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej uchwałą Walne Zgromadzenie Spółki.

§5. STRUKTURA WYNAGRODZEŃ

- 1. Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje:
 - a. wynagrodzenie stałe,
 - b. wynagrodzenie zmienne,
 - c. świadczenia dodatkowe.
- 2. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnionych funkcji i przypisanego im zakresu obowiązków związanych ze sprawowaniem przez nich funkcji członka Zarządu Spółek Zależnych. Wynagrodzenie to może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe.
- 3. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdego Członka Zarządu.
- 4. Model wynagradzania Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe oraz

świadczenia niepieniężne.

5. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.
6. Przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje się sytuację na rynku pracy.

§6. WYNAGRODZENIE STAŁE

1. Członkowie Zarządu Spółki z tytułu pełnienia swojej funkcji otrzymują wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej Spółki. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu Spółki może być różna.
2. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki z tytułu pełnienia swojej funkcji otrzymują wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Wysokość wynagrodzenia Przewodniczącego i Członków Rady Nadzorczej Spółki, w tym pełniących funkcję członków Komitetu Audytu Spółki, może być różna.
3. W przypadku gdy powołanie, odwołanie, rezygnacja z pełnienia funkcji Członka Zarządu lub z Rady Nadzorczej Spółki lub wygaśnięcie mandatu z innych przyczyn nastąpi w trakcie miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej Spółki obliczane jest proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w tym miesiącu kalendarzowym.

§7. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie zmienne dotyczy wyłącznie Członków Zarządu. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie są wynagradzani w oparciu o zmienne składniki wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiągniętych przez Spółkę.
3. O przyznaniu oraz wysokości wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu Spółki decyduje Rada Nadzorcza, jednocześnie dokonując oceny realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;
4. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Rada Nadzorcza bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
5. Kryteriami finansowymi, o których mowa w punkcie 4) powyżej, mogą być w szczególności:
 - a. wykonanie budżetu Spółki
 - b. wykonanie zadań, przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań.
6. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w punkcie 4) powyżej, mogą być w szczególności:
 - a. uczestnictwo w działaniach pozytywnie wpływających na reputację Spółki,

- b. terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania,
- c. realizacja strategii w nadzorowanych obszarach.

§8. ŚWIADCZENIA DODATKOWE

1. Świadczenia dodatkowe to pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity, takie jak w szczególności: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), telefonu komórkowego, dodatkowego ubezpieczenia, współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny), kart typu Multisport i OK System, udział w szkoleniach.
2. Spółka pokrywa koszty wyjazdów służbowych Członków Zarządu na zasadach przewidzianych przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.
4. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla Członków Organów Spółki.
5. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno – rentownymi.

§9. UWZGLĘDNIENIE W POLITYCE WARUNKÓW PRACY I PŁACY INNYCH PRACOWNIKÓW

1. W procesie ustanawiania niniejszej Polityki Wynagrodzeń zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej uwzględniono w szczególności wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz wzrost wszystkich wynagrodzeń w Spółce, jak również zakres obowiązków, poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników.

§10. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. Niniejsza Polityka ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członka Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Przeciwdziałaniu możliwości wystąpienia konfliktu interesów w ramach ustalania i wdrażania Polityki służy
 - a) wprowadzona w Spółce Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa,
 - b) przyznanie prawa do zawiadamiania o dostrzeżonych naruszeniach Polityki,
 - c) wprowadzenie obowiązku zawiadamiania o możliwości zaistnienia konfliktu interesów obciążającego indywidualnie każdego Członka Zarządu i Członka Rady Nadzorczej.
3. W razie zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu i Członków Rady

Nadzorczej realnej możliwości zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie objętym Polityką, Członek taki jest zobowiązany zawiadomić o tym:

- a) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Zarządu – Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
 - b) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Rady Nadzorczej Prezesa Zarządu.
4. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza informuje Walne Zgromadzenie o jego wystąpieniu w Sprawozdaniu, o którym mowa w par. 12 Polityki oraz rekomenduje rozwiązanie tego konfliktu.

§11. ODSZTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. 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 w przypadku:
 - a) zrzeczenia się poszczególnych składników wynagrodzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej,
 - b) znaczącej zmiany sytuacji finansowej Spółki lub jej wyników,
 - c) istotnych zmian prawnych dotyczących wynagrodzeń przyznawanych Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia i innych świadczeń
3. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę wymaganą większością głosów, na wniosek Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej.

§12. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w Art.90g. ust. 1 Ustawy, celem przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu kompleksowych informacji w zakresie 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 otrzymanych w poprzedzającym roku obrotowym.
2. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządziła za 2020 rok.
3. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
4. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.
5. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, które go przyjęło. Jeżeli Spółka udostępnia Sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, Sprawozdanie nie zawiera danych osobowych

członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

§13. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Politykę opracowuje Zarząd Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej
2. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę w drodze uchwały.
3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie zatwierdzenia bądź aktualizacji Polityki nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w jej sprawie 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. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
6. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia uchwalenia przez najbliższe Zwyczajne Walne Zgromadzenie i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.