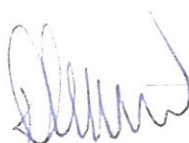


Warszawa, 2023-03-09

2023-04-19

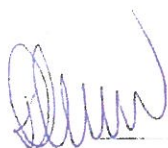


Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2022 roku



Spis treści

| | |
|---|----|
| CZĘŚĆ 1: WPROWADZENIE | 3 |
| I. Informacje wstępne | 3 |
| II. Definicje | 3 |
| III. Zarząd..... | 4 |
| IV. Rada Nadzorcza | 4 |
| CZĘŚĆ 2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia | 6 |
| V. Wynagrodzenia Członków Zarządu | 6 |
| VI. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej..... | 10 |
| VII. Informacja o wysokości wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości..... | 12 |
| CZĘŚĆ 3. Informacja o liczbie przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów | 12 |
| CZĘŚĆ 4. Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia | 13 |
| CZĘŚĆ 5. Informacje na temat powiązania wysokości wynagrodzeń z przyjętą polityką | 14 |
| A. Powiązanie wynagrodzenia z osiąganiem długoterminowych wyników Spółki | 14 |
| B. Sposób zastosowania kryteriów efektywności..... | 15 |
| CZĘŚĆ 6. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń | 18 |
| CZĘŚĆ 7. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki | 19 |
| CZĘŚĆ 8. Informacje dotyczące uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach za 2019 i 2020 | 19 |
| CZĘŚĆ 9. PODSUMOWANIE | 20 |



CZĘŚĆ 1: WPROWADZENIE

I. Informacje wstępne

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Budimex S.A., obejmuje okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku i przedstawia informacje dotyczące otrzymanych przez Zarząd, jak i Radę Nadzorczą wynagrodzeń oraz świadczeń pieniężnych w tym okresie.

Uchwałą Nr 386 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Budimex S.A. z dnia 18 czerwca 2020 roku przyjęta została Polityka wynagrodzeń członków organów Budimex S.A. Zgodnie z art. 90g ust. 1 ustawy z 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2554) Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń.

W roku sprawozdawczym nie dokonywano korekt Polityki wynagrodzeń członków organów Budimex S.A.

W myśl art. 36 ust. 2 ustawy z 16 października 2019 roku o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217) Rada Nadzorcza sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach za 2022 rok.

Kwoty w sprawozdaniu są podane w wysokości brutto oraz w walucie PLN, wypłacone w 2022 roku.

II. Definicje

„Spółka” – oznacza Budimex S.A. z siedzibą w Warszawie przy ul. Siedmiogrodzkiej 9 wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000001764

„Polityka wynagrodzeń” – oznacza Politykę wynagrodzeń członków organów Budimex S.A. przyjętą uchwałą nr 386 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 czerwca 2020 roku

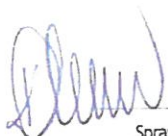
„Rada Nadzorcza” – oznacza radę nadzorczą Budimex S.A.

„Walne Zgromadzenie” – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Budimex S.A.

„Zarząd” – oznacza Zarząd Budimex S.A.

„PPK” – oznacza Pracownicze Plany Kapitałowe

„Ustawa o ofercie publicznej” – oznacza ustawę z 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2554)



III. Zarząd

W analizowanym okresie, skład Zarządu kształtował się w następujący sposób:

Skład Zarządu na dzień 1 stycznia 2022 roku:

- Artur Popko Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny,
- Jacek Daniewski Członek Zarządu, dyrektor Pionu Prawno - Organizacyjnego,
- Marcin Węglowski Członek Zarządu, dyrektor Pionu Ekonomiczno – Finansowego,
- Artur Pielech Członek Zarządu.

W 2022 roku nie zachodziły zmiany w składzie Zarządu.

W zakresie wynagrodzeń członków zarządu w 2022 r. dokonano opisanych w niniejszym sprawozdaniu wypłat świadczeń w związku z rezygnacją w 2021 z pełnienia funkcji w Zarządzie przez p. Cezarego Mączki, a także w związku ze złożonym wnioskiem emerytalnym p. Jacka Daniewskiego (co nie miało wpływu na kontynuację kadencji w Zarządzie).

Jednocześnie Uchwałą Nr 387 Rady Nadzorczej z 14 grudnia 2022 r. dokonano poszerzenia składu Zarządu, jednak zmiana ta nie wchodziła w życie w roku sprawozdawczym, a od 1 stycznia 2023 r.

Skład Zarządu na dzień 31 grudnia 2022 roku:

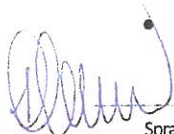
- Artur Popko Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny,
- Jacek Daniewski Członek Zarządu, dyrektor Pionu Prawno - Organizacyjnego,
- Marcin Węglowski Członek Zarządu, dyrektor Pionu Ekonomiczno – Finansowego,
- Artur Pielech Członek Zarządu.

IV. Rada Nadzorcza

W analizowanym okresie, skład Rady Nadzorczej kształtował się w następujący sposób:

Skład Rady Nadzorczej na dzień 1 stycznia 2022 roku:

- Marek Michałowski Przewodniczący Rady,
- Juan Ignacio Gaston Najarro Wiceprzewodniczący Rady,
- Igor Adam Chalupiec Sekretarz Rady,
- Janusz Dedo Członek Rady,
- Jose Carlos Garrido-Lestache Rodríguez Członek Rady,
- Artur Kucharski Członek Rady,



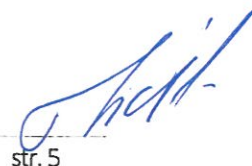
-
- Danuta Dąbrowska Członek Rady,
 - Dariusz Blocher Członek Rady,
 - Ignacio Aitor Garcia Bilbao Członek Rady,
 - Mario Mostoles Nieto Członek Rady.

W 2022 roku w składzie Rady Nadzorczej zaszyły następujące zmiany:

- a) z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Budimex SA, tj. z dniem 19 maja 2022 roku funkcję członka Rady Nadzorczej przestał pełnić pan Jose Carlos Garrido-Lestache Rodriguez, co wynika z wygaśnięcia mandatu w/w osoby, jako członka Rady, w związku z brakiem powołania przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej nowej kadencji, w dniu 19 maja 2022 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało pana Mario Manuel Menendez Montoya do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej,
- b) w dniu 8 listopada 2022 roku na skutek złożonej rezygnacji funkcję członka Rady Nadzorczej przestał pełnić pan Mario Mostoles Nieto.

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2022 roku:

- Marek Michałowski Przewodniczący Rady,
- Juan Ignacio Gaston Najarro Wiceprzewodniczący Rady,
- Igor Adam Chalupec Sekretarz Rady,
- Janusz Dedo Członek Rady,
- Artur Kucharski Członek Rady,
- Danuta Dąbrowska Członek Rady,
- Dariusz Blocher Członek Rady,
- Ignacio Aitor Garcia Bilbao Członek Rady,
- Mario Manuel Menendez Montoya Członek Rady.



CZĘŚĆ 2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia

V. Wynagrodzenia Członków Zarządu

W 2022 roku wynagrodzenie Członków Zarządu składało się z:

- wynagrodzenia stałego, na które składają się składniki wynagrodzenia określone w stałej wysokości lub stałej stawce, wypłacane z tytułu świadczenia pracy. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalona w umowach zawartych między Spółką a Członkami Zarządu,
- wynagrodzenia zmiennego, na które składają się premie i bonusy, których wysokość powiązana jest z poziomem realizacji celów indywidualnych, ogólnofirmowych, jak i sytuacją Spółki,
- innych świadczeń pieniężnych,
- świadczeń niepieniężnych.

Wynagrodzenia stałe

Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagrodzenia Członków Zarządu Budimex S.A. jest Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie ustalane jest w oparciu o:

- badania, pokazujące poziomy wynagrodzeń dla Członków Zarządów spółek notowanych na GPW,
- raporty o wynagrodzeniach najwyższej kadry zarządzającej w spółkach polskich,
- raporty o wynagrodzeniach najwyższej kadry zarządzającej w spółkach europejskich,
- aktualne wyniki firmy,
- perspektywę długoterminowych wyników firmy.

Wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę.

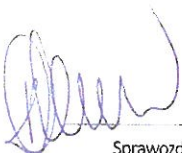
Wynagrodzenia zmienne

W Spółce, wszyscy Członkowie Zarządu objęci są programem wynagrodzeń zmiennych. Zgodnie z postanowieniami Polityki wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia mogą przybierać postać: premii, premii retencyjnych lub nagród indywidualnych (§ 3 ust. 2 Polityki wynagrodzeń).

- a) **Premia** – w ramach takiego świadczenia premiowego, każdy z Członków Zarządu uprawniony jest do premii uzależnionej od:
- poziomu realizacji celów indywidualnych,
 - osiągnięcia wskaźników dotyczących działalności biznesowej Grupy Budimex.

W zależności od obszaru, za który odpowiadają Członkowie Zarządu, trzecim elementem jest premia za:

- przekroczenia wskaźników dotyczących działalności biznesowej Grupy Budimex lub
- prowizja od wartości wypracowanego zysku brutto budownictwa (rozumianego jako jeden z czterech głównych segmentów – kubaturowe, infrastruktura, kolejnictwo, energetyka).



W roku 2022 systemem premiowania objęci byli wszyscy Członkowie Zarządu.

- b) **Premia retencyjna** – w ramach wynagrodzeń zmiennych stosowanych przez Spółkę jest premia retencyjna, w której wypłata wynagrodzenia uzależniona jest od faktu pozostawania w stosunku zatrudnienia ze Spółką na określony dzień.

W roku 2022 takim świadczeniem był objęty pan Artur Popko. Wysokość wynagrodzenia retencyjnego otrzymanego w 2022 wyniosła 800 000 zł, z tytułu wyników uzyskiwanych na stanowisku Wiceprezesa odpowiedzialnego za budownictwa (nie rozliczony wcześniej wynik prowizyjny).

- c) **Nagroda indywidualna** – nagroda przyznawana na indywidualnych i szczególnych warunkach, w związku ze szczególnymi osiągnięciami i zdarzeniami w działalności biznesowej Spółki lub Grupy Kapitałowej Budimex.

W 2022 takie świadczenie było wypłacone panom: Dariuszowi Blocherowi, Arturowi Popko, w związku z przeprowadzeniem transakcji sprzedaży spółki Budimex Nieruchomości w 2021 roku. Była to wypłata kwot, które przekraczały możliwe limity premiowe w 2021 roku. Zasady i kryteria naliczenia tej nagrody zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu Wynagrodzeń. Zasady te zostały przyjęte przed procesem sprzedaży, a następnie po zakończeniu sprzedaży w oparciu o te zasady Komitet Wynagrodzeń zatwierdził kwoty do wypłaty. Wysokość nagrody indywidualnej otrzymanej w 2022 wyniosła:

| Imię i nazwisko | nagroda za sprzedaż Budimex Nieruchomości |
|-----------------|---|
| Artur Popko | 1 200,00 |
| Dariusz Blocher | 339 660,96 |

Ww. świadczenie premiowe zostało w pełni rozliczone i nie będzie kontynuowane w kolejnych latach.

Zmienne składniki wynagrodzenia stosowane są na okres jednego roku obrotowego. Spółka nie stosuje długoterminowych systemów zmiennego wynagrodzenia, które przewidywałyby dłuższe okresy premiowe.

Inne świadczenia pieniężne

Członkom Zarządu przysługują inne świadczenia pieniężne, takie jak:

- a) **Wpłata pracodawcy oraz dodatkowa wpłata pracodawcy do programu Pracowniczych Planów Kapitałowych.** Członkowie Zarządu mają prawo uczestniczyć w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych na zasadach obowiązujących wszystkich pracowników w Spółce. Program jest w pełni zgodny z przepisami prawa (2% składek pracownika i 1,5% dopłat pracodawcy, zapis po 1 m-cu od zatrudnienia). Dodatkowo w Budimex pracownicy z większym stażem i dobrą oceną obejmującą wyniki pracy i styl w jakim są osiąganymi, dostają dodatkowe wpłaty (o ile deklarują również sami w tej samej wysokości) od 0% do 2,5%.

Członkowie Zarządu otrzymali w roku sprawozdawczym składki sfinansowane przez Budimex w wysokości:

| Imię i nazwisko | PPK podstawowe | PPK dodatkowe |
|------------------|----------------|---------------|
| Artur Popko | 37 936,08 | 63 226,79 |
| Marcin Węglowski | 21 679,12 | 33 127,90 |
| Jacek Daniewski | 21 135,28 | 35 225,45 |
| Artur Pielech | 24 198,62 | 40 331,04 |
| Cezary Mączka | 20 763,34 | 26 976,98 |

- b) Środki przekazane w ramach funkcjonującego w Spółce Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Członkowie Zarządu mogą otrzymać dofinansowanie w wysokości 50% abonamentu karty Multisport.
- c) Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji. Członkowie Zarządu Budimex S.A. zawarli ze Spółką (lub spółką, w której pobierają wynagrodzenie) odrębną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która obowiązuje przez 12-18 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę. W okresie obowiązywania zakazu konkurencji, Spółka będzie wypłacać pracownikowi od 25% do 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w zależności od trybu rozwiązania umowy oraz strony inicjującej zakończenie umowy. Za złamanie zakazu konkurencji przez Członka Zarządu przewidziano kary umowne.
- d) Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Umowy przewidują odprawy w wysokości od 6 do 12 miesięcznych wynagrodzeń, w zależności od stanowiska, w przypadku odwołania z funkcji w Zarządzie lub niepowołania na następną kadencję z przyczyn leżących po stronie Spółki.

Świadczenie odszkodowawcze z tytułu zakazu konkurencji w roku 2022 przysługiwało panu Dariuszowi Blocherowi i panu Cezaremu Mączce.

W związku z zakończeniem stosunku pracy w Spółce, przez pana Dariusza Blochera z dniem 19 maja 2021 roku, Spółka wypłacała w 2022 odszkodowanie z tytułu niepodejmowania działalności konkurencyjnej. łączna kwota świadczenia odszkodowawczego wyniosła 1 168 752,75 PLN. Świadczenie to zostało w pełni zrealizowane.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę w roku 2022 Spółka wypłaciła panu Cezaremu Mączce świadczenie pieniężne związane z rozliczeniem Performance Shares Plan („Plan przyznania akcji związanych z celami Ferroviu”) w wysokości 176 379,00 PLN akcji, odszkodowanie w wysokości 414 000,00 PLN z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz rekompensatę w wysokości 71 915,00 PLN z tytułu niezrealizowanego przez Pracownika uprawnienia do sfinansowania kosztów ubezpieczenia na życie i dożycie. Świadczenia te zostały w pełni zrealizowane.

W związku z zakończeniem stosunku pracy w Spółce, przez pana Cezarego Mączkę z dniem 31 maja 2022 roku, Spółka wypłacała w 2022 odszkodowanie z tytułu niepodejmowania działalności konkurencyjnej. łączna kwota świadczenia odszkodowawczego wyniosła 289 800,00 PLN. Świadczenie jest kontynuowane w 2023.

Świadczenia niepieniężne

Członkowie Zarządu otrzymują na zasadach obowiązujących w Spółce dodatkowe świadczenia w postaci:

- a) pokrycia kosztów ubezpieczenia medycznego dla Członków Zarządu oraz ich rodzin – w roku 2022 świadczenia te przysługiwały wszystkim Członkom Zarządu,

| Imię i Nazwisko | łącznie wartość świadczenia [PLN brutto] | Wartość świadczenia przyznanego na rzecz najbliższej rodziny [PLN brutto] |
|------------------|--|---|
| | 2022 | 2022 |
| Artur Popko | 11 512 | 6 011 |
| Marcin Węglowski | 10 562 | 6 011 |
| Jacek Daniewski | 10 562 | 6 011 |
| Artur Pielech | -* | -* |
| Cezary Mączka | 4 798 | 2 505 |

* wartość polisy w kosztach Spółki FB Serwis S.A.

- b) pokrycia kosztów ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym w ramach określonych limitów rocznych – w roku 2022 świadczenia te przysługiwały wszystkim Członkom Zarządu. Wartość świadczenia postawiona do dyspozycji Członków Zarządu kształtowała się następująco:

| Imię i Nazwisko | łącznie wartość świadczenia [PLN brutto] |
|------------------|--|
| | 2022 |
| Artur Popko | 31 550,00 |
| Marcin Węglowski | 26 750,00 |
| Jacek Daniewski | 26 750,00 |
| Artur Pielech | -* |

* wartość polisy w kosztach Spółki FB Serwis S.A.

- c) ekwiwalent na pokrycie kosztów najmu mieszkania (przyznawany zgodnie z instrukcją dotyczącą relokacji krajowych i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą) – w roku 2022 nie były przyznawane,
- d) samochodu służbowego do celów biznesowych oraz prywatnych (zgodnie z polityką flotową Grupy Budimex S.A.) – w roku 2022 świadczenia te przysługiwały wszystkim Członkom Zarządu. Zgodnie z zasadami przyjętymi w Spółce, Członkowie Zarządu płacą ryczałt z tytułu używania samochodu służbowego do celów prywatnych, na takich samych zasadach jak pracownicy Spółki. Wysokość miesięczna tego ryczałtu wynosi ok 1 tys. zł,
- e) narzędzi pracy: laptopa i telefonu komórkowego – w roku 2022 świadczenia te przysługiwały wszystkim Członkom Zarządu,
- f) pokrycie kosztów szkoły i przedszkola dla dzieci (w przypadku Członków Zarządu niebędących obywatelami polskimi, dla których pełnienie funkcji w Spółce wiąże się z przeniesieniem do Polski, Spółka może zobowiązać się do pokrywania kosztów edukacji małoletnich dzieci) – w roku 2022 takie świadczenia nie były przyznawane,

- g) pokrycie kosztów przelotu samolotem (w przypadku Członków Zarządu niebędących obywatelami polskimi, dla których pełnienie funkcji w Spółce wiąże się z przeniesieniem do Polski, Spółka może zobowiązać się do pokrywania kosztów przelotu samolotami – w roku 2022 takie świadczenia nie były przyznawane.

Wynagrodzenia Członków Zarządu w roku 2022

| Imię i nazwisko | Umowna stawka zasadnicza* | Wyплаcone stałe składniki wynagrodzenia [PLN brutto] | Wyплаcone zmienne składniki wynagrodzenia [PLN brutto] | Wyплаcone inne świadczenia pieniężne [PLN brutto] | Wyплаcone świadczenia niepieniężne [PLN brutto] | Wyплаcone wynagrodzenie – razem [PLN brutto] | proporcja między składnikami zmiennymi i stałymi** |
|------------------|---------------------------|--|--|---|---|--|--|
| Artur Popko | 116 500 | 1 378 500 | 2 319 200 | 101 163 | 27 152 | 3 826 015 | 168% |
| Marcin Węglowski | 74 500 | 881 400 | 532 691 | 55 325 | 37 308 | 1 506 724 | 60% |
| Jacek Daniewski | 73 200 | 879 964 | 519 115 | 202 761*** | 43 528 | 1 645 367 | 59% |
| Artur Pielech | 75 600 | 879 200 | 758 523 | 65 017 | 20 915 | 1 723 655 | 86% |
| Cezary Mączka | 0 | 595 911 | 1 194 450 | 337 540 | 9 030 | 2 136 931 | - |
| Dariusz Blocher | 0 | 0 | 339 661 | 1 180 641 | 0 | 1 520 302 | - |

* Kwoty aktualne od 1 kwietnia 2022 r. po podwyższeniu wynagrodzenia w Bx (wskaźnik 6%)

** Komentarz do % proporcji:

- Obliczono jako iloraz wynagrodzenia zmiennego do stałego (wartość innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych nie jest uwzględniana w proporcji pomiędzy składnikami zmiennymi i stałymi)
- W przypadku pana Artura Pielecha wynagrodzenie podane za rok 2022 było wypłacone przez FB Serwis S.A., będącą spółką zależną od Budimex S.A. i zostało dodatkowo ujęte w części VII sprawozdania.
- W przypadku pana Cezarego Mączki wysokość otrzymanego wynagrodzenia zasadniczego jest niższa z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę.

*** W tym odprawa emerytalna

VI. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie stałe

Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać stałe składniki wynagrodzenia w postaci **wynagrodzenia stałego** (określone w stałej wysokości wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, ustalane w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku) oraz **dotatku funkcyjnego** (określony w stałej stawce dodatkowy składnik wynagrodzenia przysługujący w związku z wykonywaniem zadań w powołanych przez Radę Nadzorczą komitetach i zespołach).

Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Budimex S.A. jest Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w dniu 28 kwietnia 2015 roku podjęło uchwałę, na mocy której Członkom Rady Nadzorczej Budimex S.A. za udział w pracach przysługuje miesięczne wynagrodzenie w następujących wysokościach:

- a) **Przewodniczący Rady Nadzorczej** – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,7,

- b) Przewodniczący Komitetu Audytu Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,5,
- c) Przewodniczący Komitetu Inwestycyjnego Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,3,
- d) Przewodniczący Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,3,
- e) Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,1,
- f) Sekretarz Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,2,
- g) Członek Rady Nadzorczej – dwukrotne przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ze wskaźnikiem 1,1.

Członkowie Rady Nadzorczej uczestniczą w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych w przypadku spełnienia warunków wynikających z ustawy z 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (t. j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342) – dotyczy to p. D. Blochera, I. Chalupca, D. Dąbrowskiej, I. Bilbao, J. Najarro, A. Kucharskiego, M. Mostoles Nieto.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w roku 2022

| Imię i nazwisko | Wynagrodzenie stałe | Wynagrodzenie związane z pracami w komitetach / zespołach | Dodatkowe korzyści* | Wynagrodzenie razem do raportu | Uwagi różnica |
|--|---------------------|---|---------------------|--------------------------------|-----------------|
| BLOCHER DARIUSZ | 171 439,40 | 31 170,79 | 17 609,31 | 220 219,50 | |
| CHALUPEC IGOR | 171 439,40 | 31 170,79 | 3 009,09 | 205 619,28 | |
| DĄBROWSKA DANUTA | 171 439,40 | 62 341,60 | 3 472,01 | 237 253,01 | |
| DEDO JANUSZ | 171 439,40 | 46 756,20 | | 218 195,60 | |
| GARCIA BILBAO IGNACIO AITOR | 171 392,60 | 31 170,79 | 3 008,39 | 205 571,78 | |
| GARRIDO LESTACHE RODRIGUEZ JOSE CARLOS | 69 555,46 | - | - | 69 555,46 | do 20 maja 2022 |
| GASTON NAJARRO JUAN IGNACIO | 171 439,40 | - | 2 546,17 | 173 985,57 | |
| KUCHARSKI ARTUR | 171 439,40 | - | 2 546,17 | 173 985,57 | |
| MICHAŁOWSKI MAREK | 171 439,40 | 124 683,20 | 6 482,30 | 302 604,90 | |
| MOSTOLES NIETO MARIO | 156 726,35 | 14 247,86 | 2 107,05 | 173 081,26 | do grudnia 2022 |
| MENENDEZ MONTOYA MARIO MANUEL | 108 168,48 | - | - | 108 168,48 | od 20 maja 2022 |

* Dodatkowe korzyści obejmują (PPK, opieka medyczna)

VII. Informacja o wysokości wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości

W okresie objętym sprawozdaniem, w czasie pełnienia funkcji Członka Zarządu w Spółce, pan Artur Pielech pobierał wynagrodzenie ze spółki FB Serwis S.A., w oparciu o umowę o pracę, zawartą na czas określony trwania kadencji z okresem wypowiedzenia wynikającym z obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy.

Wynagrodzenia członków zarządu w roku 2022

| Imię i nazwisko | stawka zasadnicza | stałe składniki wynagrodzenia [PLN brutto] | zmienne składniki wynagrodzenia [PLN brutto] | inne świadczenia pieniężne [PLN brutto] | świadczenia niepieniężne [PLN brutto] | wynagrodzenie - razem [PLN brutto] | proporcja między składnikami zmiennymi i stałymi |
|-----------------|-------------------|--|--|---|---------------------------------------|------------------------------------|--|
| Artur Pielech | 75 600 | 879 200 | 758 523 | 65 017 | 20 915 | 1 723 655 | 86% |

CZĘŚĆ 3. Informacja o liczbie przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

Spółka nie przyznaje i nie oferuje instrumentów finansowych Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w „Planie przyznania akcji związanych z celami Ferroviału” (PSP), polegającym na warunkowym przyznaniu praw do nabycia akcji Ferroviał S.A. (spółka prawa hiszpańskiego) i prowadzonym przez ten podmiot. Nie jest to jednak element wynagrodzenia pochodzącego z Budimex S.A., czy jej spółek zależnych, źródłem kosztów dla Spółki jest program korporacyjny. Rada Nadzorcza Budimex S.A. w formie uchwały nr 228 z dnia 24 kwietnia 2014 roku wyraziła zgodę na objęcie Zarządu i kluczowych pracowników planem motywacyjnym PSP Ferroviał Group.

„Plan przyznawania akcji związanych z celami Ferroviału” polega na przyznaniu jednostek uczestnictwa w planie Ferroviał S.A. w okresach 3-letnich, a po spełnieniu kryteriów związanych z wynikami Grupy Ferroviał następuje przyznanie akcji Ferroviał S.A. Celem jest zbliżenie interesów uczestników oraz interesów Ferroviał i akcjonariuszy oraz zapewnienie Ferroviał i spółkom z jej Grupy narzędzia służącego do pozyskiwania i zatrzymywania najlepszych menadżerów.

Zgodnie z decyzjami Akcjonariusza, z Planu korzysta grupa około 20 pracowników Budimex, w tym Członkowie Zarządu. Przyznawane jest między 800 a 8.000 jednostek uczestnictwa. Po każdym 3-letnim okresie następuje rozliczenie i przyznanie akcji. Finalnie 50% uprzednio przyznanych jednostek uczestnictwa w programie PSP 2019-2022 zostało przyznanych w formie akcji Ferroviał S.A.

Koszt akcji przyznawanych w poszczególnych transzach jest rozliczany równomiernie w trakcie 3 letniego okresie nabywania uprawnień:

| | transza 2019 | transza 2020 | transza 2021 | transza 2022 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Popko, Artur | 1 775 | 2 400 | 5 000 | 4 200 |
| Weglowski, Marcin | 1 000 | 1 350 | 2 000 | 1 700 |
| Daniewski, Jacek | 1 000 | 1 350 | 2 000 | 1 700 |
| Pielech, Artur | 975 | 1 300 | 1 900 | 1 600 |

Oszacowane koszty płatności w formie akcji w związku z programami motywacyjnymi Ferrovial S.A., dotyczące Zarządu Budimeksu S.A. wyniosły 969 tysięcy PLN, z czego kwota 791 tysięcy PLN obciążała koszty Budimeksu S.A., a różnica została pokryta przez spółki zależne.

Wartość kosztów ujętych w księgach rachunkowych Spółki w roku 2022 dotyczących transz 2019-2022 przypisanych do poszczególnych Członków Zarządu jest następująca:

| | w tys zł |
|-------------------|------------|
| Popko, Artur | 417 |
| Weglowski, Marcin | 187 |
| Daniewski, Jacek | 187 |
| | 791 |

Wartość rozliczonego programu PSP dla Cezarego Mączki została opisana w pkt. V.

CZĘŚĆ 4. Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Żądanie zwrotu wypłaconych składników wynagrodzenia jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy, Kodeksie Cywilnym, Kodeksie Spółek Handlowych.

W okresie objętym sprawozdaniem, Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

CZĘŚĆ 5. Informacje na temat powiązania wysokości wynagrodzeń z przyjętą polityką

A. Powiązanie wynagrodzenia z osiąganiem długoterminowych wyników Spółki

Polityka wynagrodzeń Spółki ma na celu przyciągnięcie, zatrzymanie, jak i motywowanie Członków Zarządu do długoterminowego i zrównoważonego rozwoju firmy. Wynagrodzenie jest powiązane z wynikami firmy, jak i wynikami indywidualnymi.

Wynagrodzenia stałe, kształtowane są na poziomie adekwatnym do zajmowanego stanowiska, jego złożoności, wpływu na wyniki firmy, jak i wymaganej wiedzy i doświadczenia. W celu właściwego ustalenia wysokości wynagrodzenia Budimex korzysta z niezależnych raportów o wynagrodzeniach.

Drugim elementem systemu wynagradzania jest system zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu. Podstawowym zmiennym składnikiem wynagrodzenia są premie, które składają się z 3 niezależnych elementów:

- 1) premii za realizację zadań indywidualnych oraz oceny kompetencji,
- 2) premii za osiągnięcie celów ogólnofirmowych dla Grupy Budimex,
- 3) premii za przekroczenie celów ogólnofirmowych dla Grupy Budimex

Premia za realizację zadań indywidualnych, pozwala ukierunkować działania Członków Zarządu na realizację:

- **zadań osobistych**, w szczególności rozwoju kompetencji Członków Zarządu lub podległych pracowników, dotyczących przede wszystkim kompetencji miękkich służących efektywnemu realizowaniu powierzonych funkcji – w ocenie Spółki rozwój osobistych kompetencji i umiejętności Członków Zarządu realizuje w długim terminie interes akcjonariuszy, gdyż sprzyja jakości usług świadczonych przez Członków Zarządu Spółce,
- **zadań gospodarczych**, w szczególności z zakresu rozwoju określonych sektorów działalności Spółki, efektywności prowadzonej działalności, terminowości realizacji projektów, sprzedaży lub zakupu określonych składników mienia lub części przedsiębiorstwa, budowy lub zmiany struktur organizacyjnych Spółki, wzrostu efektywności zatrudnienia i wydajności pracy w podległych zespołach, skutecznego wdrożenia określonych rozwiązań organizacyjnych, technologicznych lub biznesowych; dobór zadań gospodarczych oraz wskaźników służących pomiarowi ich realizacji uwzględnia specyfikę branży, w której Spółka prowadzi swoją działalność,
- **zadań uwzględniających interes społeczny otoczenia Spółki**, dotyczących wzmacniania pozytywnej roli społecznej Spółki oraz jej wpływu na środowisko, co dotyczy w szczególności zadań służących ograniczaniu negatywnego wpływu Spółki na środowisko lub społeczeństwo, ograniczania liczby wypadków w pracy, realizacji programów edukacyjno-społecznych Spółki, wspierania zrównoważonego rozwoju gospodarki i społeczeństwa, wzrostu innowacyjności w tym obszarze oraz innych zadań realizowanych w ramach strategii CSR Spółki.

Premia za osiągnięcie celów ogólnofirmowych dla Grupy Budimex pozwala ukierunkować działania związane z osiągnięciem kluczowych wskaźników ekonomicznych Spółki, takich jak:

- sprzedaż,
- zysk przed opodatkowaniem,
- pozycja gotówkowa,
- kontraktacja.

Premia w 2022 roku wypłacona dla Prezesa Zarządu za rok 2021 zawierała również składnik prowizyjny, jaki był stosowany do maja 2021 r.

Premia za przekroczenie celów ogólnofirmowych dla Grupy Budimex ukierunkowuje dążenia do uzyskiwania ponadprzeciętnych wyników z działalności gospodarczej.

W celu ograniczenia podejmowania nadmiernego ryzyka związanego z osiągnięciem poprawy wyników, łączne wynagrodzenie zmienne jest ograniczone do 200% rocznego wynagrodzenia zasadniczego brutto każdego z pracowników.

System wynagradzania łączący elementy stałe i zmienne wynagrodzenia jest standardem stosowanym w dzisiejszych realiach gospodarczych. Służy on realizacji długoterminowego interesu akcjonariuszy, jakim jest zwiększanie wartości Spółki. Z jednej strony celem systemu wynagradzania jest utrzymanie w Spółce kluczowych pracowników, którymi są Członkowie Zarządu, z drugiej zaś wysokość całkowitego wynagrodzenia otrzymywanego od Spółki jest uzależniona od osiągniętych przez nią wyników gospodarczych. Celem systemu wynagradzania jest retencja pracowników w Spółce, motywacja do zwiększania jakości pracy indywidualnej na rzecz Spółki oraz realizacji stawianych celów biznesowych.

B. Sposób zastosowania kryteriów efektywności

W kompetencjach Rady Nadzorczej jest ustalenie indywidualnych kwot premii dla każdego z Członków Zarządu, w oparciu o zapisy umowy o pracę, regulujące wysokość oraz sposób wypłaty premii, jak i przyjętej Polityki wynagrodzeń członków organów Budimex S.A.

Najistotniejszym czynnikiem, wpływającym na wysokość otrzymanej premii, jest poziom realizacji 4 kluczowych wskaźników działalności biznesowej Grupy Budimex. Na początku każdego roku Rada Nadzorcza wyznacza oczekiwane poziomy wszystkich wskaźników, jak i ich wagi, które będą brane pod uwagę przy ocenie ich realizacji na koniec danego okresu.

Rada Nadzorcza akceptuje również cele indywidualne, jak i oczekiwany poziom ich realizacji.

Premia jest dzielona na poszczególne rodzaje kryteriów, którym nadawana jest waga.

Z uwagi na zmiany umów w trakcie 2021, w związku ze zmianą Prezesa, rodzaj kryteriów premiowych i ich wagi dla pana Artura Popko uległy modyfikacji.

Artur Popko

| Kryteria i składniki premiowe | premia za wyniki 2021 wypłacona w 2022 | | | |
|--|--|---|----------------------------------|---|
| | za okres styczeń-maj 2021 | | za okres czerwiec-grudzień 2021 | |
| | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia indywidualna; zależna od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań | do 20% | 88 750,00 zł | do 25% | 148 225,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za osiągnięcie celów firmowych; część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 30% | 150 000,00 zł | do 75% | 577 500,00 zł |
| premia prowizyjna | do 0,40% | 443 646,00 zł | 0 | 0 |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za przekroczenie celów firmowych; część uzależniona od przekroczenia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | 0 | 0 | do 15% | 109 879,00 zł |
| razem premia max | do 115% | 682 396,00 zł | do 115% | 835 604,00 zł |

Marcin Węglowski

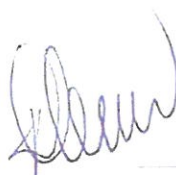
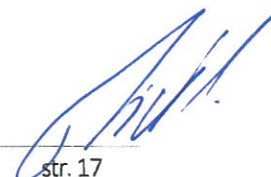
| Kryteria i składniki premiowe | premia za wyniki 2021 wypłacona w 2022 | |
|--|--|---|
| | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia indywidualna; zależna od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań | do 15% | 117 050,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za osiągnięcie celów firmowych; część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 35% | 295 260,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za przekroczenie celów firmowych; część uzależniona od przekroczenia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 15% | 120 381,00 zł |
| razem premia max | do 65% | 532 691,00 zł |

Artur Pielech

| Kryteria i składniki premiowe | premia za wyniki 2021 wypłacona w 2022 | | | |
|--|--|---|----------------------------------|---|
| | za okres styczeń-lipiec 2021 | | za okres sierpień-grudzień 2021 | |
| | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia indywidualna; zależna od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań | do 25% | 128 180,75 zł | do 25% | 65 800,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za osiągnięcie celów firmowych; część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 50% | 272 725,00 zł | do 60% | 168 000,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za przekroczenie celów firmowych; część uzależniona od przekroczenia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 15% | 81 817,50 zł | do 15% | 42 000,00 zł |
| razem premia max | do 90% | 482 723,25 zł | do 100% | 275 800,00 zł |

Jacek Daniewski

| Kryteria i składniki premiowe | premia za wyniki 2021 wypłacona w 2022 | |
|--|--|---|
| | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia indywidualna; zależna od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań | do 15% | 111 159,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za osiągnięcie celów firmowych; część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 35% | 289 800,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za przekroczenie celów firmowych; część uzależniona od przekroczenia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 15% | 118 156,00 zł |
| razem premia max | do 65% | 519 115,00 zł |

Cezary Mączka

| | | premia za wyniki 2021 wypłacona w 2022 |
|--|----------------------------------|---|
| Kryteria i składniki premiowe | % stałego rocznego wynagrodzenia | kwota premii wynikająca z poziomu realizacji zadań [PLN brutto] |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia indywidualna; zależna od indywidualnych wyników pracy i realizacji powierzonych zadań | do 15% | 124 200,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za osiągnięcie celów firmowych; część uzależniona od osiągnięcia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 35% | 289 800,00 zł |
| zmiennie składniki wynagrodzenia, premia za przekroczenie celów firmowych; część uzależniona od przekroczenia wyników finansowych działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej Budimex na poziomie planowanym | do 15% | 118 156,00 zł |
| razem premia max | do 65% | 532 156,00 zł |

CZĘŚĆ 6. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń

W okresie obowiązywania Polityki wynagrodzeń członków organów Budimex S.A., nie odnotowano odstępstw do przyjętej Polityki wynagrodzeń.

W Spółce od 2010 roku funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń ustanowiony Uchwałą Nr 171 Rady Nadzorczej Budimex S.A. z dnia 19 maja 2010 roku. Podstawowe zadania Komitetu obejmują przedstawianie propozycji, do zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, dotyczących zasad wynagradzania i premiowania oraz formy zatrudnienia członków Zarządu. Komitet monitoruje poziom i strukturę wynagrodzeń zarządu na podstawie niezależnych raportów płacowych, benchmarków rynkowych.

CZĘŚĆ 7. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki

Na podstawie art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie publicznej w sprawozdaniu nie zostały ujęte informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była zobowiązana do sporządzania sprawozdań o wynagrodzeniach.

| | 2022** | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------|-----------|---------|---------|------|
| Zysk brutto Budimex S.A. | | | | | |
| [tys. PLN] | 543 942 | 1 143 813 | 405 842 | 309 534 | - |
| Zmiana % | 47,55% | 181,8% | 31% | -22% | - |
| Przeciętne wynagrodzenie w spółce | | | | | |
| [PLN brutto]* | 15 527 | 13 646 | 11 894 | 10 357 | - |
| Zmiana przeciętnego wynagrodzenia Pracowników | 13,78% | 14,70% | 14,84% | 5,09% | - |
| W tym Zarząd: | | | | | |
| Artur Popko | -7,37% | 51,69% | 51,69% | 5,94% | - |
| Marcin Węglowski | -42,80% | 99,40% | 9,14% | -5,70% | - |
| Jacek Daniewski | -37,33% | 106,27% | 15,01% | -12,08% | - |
| Artur Pielech | bd | | | | |
| Cezary Mączka | -0,03% | 70,39% | 14,17% | -14,80% | - |
| Dariusz Blocher | -74,56% | 87,89% | 25,17% | 0,68% | - |

*przeciętne miesięczne wynagrodzenie: 1/12 sumy wszystkich świadczeń pieniężnych (w tym: wynagrodzeń stałych i zmiennych, dodatków, nagród, prowizji, ekwiwalentów) wypłaconych w danym roku podzielona przez średnie zatrudnienie.

** w 2022 roku w porównaniu do roku 2021 istotny wpływ na wskaźnik zmiany przeciętnego wynagrodzenia miała wypłacona w 2021 roku premia za sprzedaż Budimex Nieruchomości (efekt wysokiej bazy).

CZĘŚĆ 8. Informacje dotyczące uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach za 2019 i 2020

Zgodnie z trybem określonym w art. 90g ust. 8 Ustawy o ofercie publicznej sprawozdanie dotyczące roku 2021 zostało omówione na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Budimex S.A. w dniu 19 maja 2022 r.

Walne Zgromadzenie pozytywnie zaopiniowało sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej.


W trakcie posiedzenia WZA nie było zgłoszonych uwag do sprawozdania, a uchwałę opiniującą podjęto większością głosów: 17.416.466 głosów ZA, 555.170 głosów PRZECIW i 1.195.000 głosów WSTRZYMUJĄCYCH SIĘ. Podjęto uchwałę Nr 431 o pozytywnym zaopiniowaniu sprawozdania Rady Nadzorczej Budimex S.A. o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

str. 19

CZĘŚĆ 9. PODSUMOWANIE

Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej dokonał przeglądu i oceny stosowanych zasad pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami, jak i dobrymi praktykami rynkowymi.

Rada Nadzorcza przyjęła niniejsze sprawozdanie Uchwałą nr 400 z dnia 30 marca 2023 r.


Z upoważnienia Rady Nadzorczej Budimex S.A.

19.04.2023r


DYREKTOR
BIURA WYNAGRODZEŃ I BENEFITÓW

Krzysztof Olewnik