

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ BUMECH S.A. z siedzibą w Katowicach („Polityka Wynagrodzeń”)

I. Postanowienia ogólne

1. 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 uzależnionej 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.

II. Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu 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”, tj. nagrody lub premie 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, współfinansowanie opieki zdrowotnej, pokrycie składek z tytułu ubezpieczenia.
2. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Rady Nadzorczej obejmują Wynagrodzenie Stałe, jak również Wynagrodzenie Zmienne, tj. coroczną premię uzależnioną od wyników finansowych Spółki.
3. Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu przysługuje zwrot kosztów związanych z pełnieniem funkcji odpowiednio Członka Rady Nadzorczej lub Członka Zarządu.
4. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
5. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym wynosi co najmniej 50% sumy rocznego Wynagrodzenia Zmiennego i Stałego.
6. Polityka Wynagrodzeń dopuszcza możliwość podpisania z Członkami Zarządu umów o zakazie konkurencji.

III. Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie z tytułu powołania, umowy o pracę lub innej umowy. Umowy te mogą być zawarte na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. Okres wypowiedzenia zawartych z Członkami Zarządu umów cywilnoprawnych nie może być krótszy niż 3 miesiące.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie powołania ich stosownymi uchwałami przez Walne Zgromadzenie przez okres sprawowania mandatu.

IV. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, która określa całkowitą wysokość wynagrodzenia.
2. Wysokość Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu może być skorelowana z wybranym przez Radę Nadzorczą wskaźnikiem ekonomicznym odzwierciedlającym sytuację makroekonomiczną kraju.
3. Uchwałą, o której mowa w ust. 1 może określać jako całkowitą wysokość wynagrodzenia wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu należnego z wszystkich tytułów prawnych, w tym powołania, umów o pracę, umów cywilnoprawnych - zawartych również ze spółkami zależnymi.
4. Ustalając wysokość Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę: kwalifikację, poziom doświadczenia zawodowego, zakres i charakter wykonywanych zadań, a także

dostępne dane rynkowe określające poziom wynagrodzenia członków zarządów innych spółek notowanych na GPW.

5. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu wypłacane jest w cyklu miesięcznym, z zastrzeżeniem, iż umowy cywilnoprawne mogą zawierać inne uregulowania w tym względzie.
6. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu może stanowić premia kwartalna lub roczna skorelowana z poziomem realizacji celów lub zadań wyznaczonych przez Radę Nadzorczą bądź też osiągniętych wyników.
7. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
8. Wynagrodzenie Stałe Członków Rady Nadzorczej jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia określającą wysokość wynagrodzenia ryczałtowego z tytułu pełnienia funkcji.
9. Wynagrodzenie Stałe Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest w cyklu miesięcznym.
10. Uchwała, o której mowa w ust. 8 może uzależniać wysokość wynagrodzenia od uczestnictwa w posiedzeniach organu.
11. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
12. Wynagrodzenie Zmienne Członka Rady Nadzorczej może stanowić coroczna premia w wysokości proporcjonalnie zależnej od zysku netto spółki za poprzedni rok obrotowy wykazany w rocznym sprawozdaniu finansowym Bumech S.A. zatwierdzonym przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki.
13. Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
14. 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 odrębnych uregulowań w tym zakresie.

V. 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. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki Wynagrodzeń.
4. 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 z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: Ustawa) 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 tej samej grupy kapitałowej 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, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
6. 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. 4 powyżej.

VI. 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 („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.

VII. 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). Następnie Rada Nadzorcza rozpoczyna procedurę mającą na celu wyeliminowanie konfliktu interesów.

VIII. 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. W razie potrzeby istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu zwraca się do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki Wynagrodzeń.
5. Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.
6. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.