

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU  
I RADY NADZORCZEJ  
Mostostal Płock S.A.

Przyjęta uchwałą ZWZ nr 18 z dnia 28.07.2020 r.



## SPIS TREŚCI

<b>I.</b>	<b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ I POSTANOWIENIA OGÓLNE .....</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ .....</b>	<b>4</b>
<b>IV.</b>	<b>WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU .....</b>	<b>4</b>
	STAŁE WYNAGRODZENIE .....	5
	ZMIENNE WYNAGRODZENIE .....	5
	DODATKOWE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE LUB NIEPIENIĘŻNE .....	6
<b>V.</b>	<b>WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ .....</b>	<b>6</b>
<b>VI.</b>	<b>STOSUNKI PRAWNE ŁĄCZĄCE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ .....</b>	<b>7</b>
	ZARZĄD .....	7
	RADA NADZORCZA .....	7
<b>VII.</b>	<b>DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR .....</b>	<b>7</b>
<b>VIII.</b>	<b>PROCES DECYZYJNY, OKRESOWY PRZEGLĄD I WERYFIKACJA POLITYKI, KONFLIKT INTERESÓW .....</b>	<b>8</b>
	SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ.....	8
	PRZEGLĄD I ZATWIERDZENIE POLITYKI.....	8
	MONITOROWANIE I WDRAŻANIE, UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW .....	8
<b>IX.</b>	<b>ZATWIERDZENIE I PUBLIKACJA .....</b>	<b>8</b>

## I. WPROWADZENIE

Polityka wynagrodzeń Mostostal Płock S.A. („**Polityka**”) określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Mostostal Płock S.A. („**Spółka**”). Polityka określa oraz reguluje m.in. procedury ustalania i zatwierdzania Polityki, częstotliwość jej przeglądu, ogólną charakterystykę, zgodność ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem, strategią, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Spółki oraz wprowadza zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Polityka opracowana została na podstawie:

- Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.
- Rozdziału 4a Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd i uzgodniony z Radą Nadzorczą Spółki. Wobec powyższego Zarząd postanowił zaproponować Walnemu Zgromadzeniu przyjęcie dokumentu Polityki wynagrodzeń dla Zarządu i Rady Nadzorczej Mostostal Płock S.A.

## II. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1

1. Głównymi celami niniejszej Polityki są:
  - a) zatrudnienie, motywowanie oraz retencja najwyższej klasy ekspertów, którzy będą odpowiedzialni za sprawne zarządzanie zarówno bieżącą jak i długoterminową działalnością Spółki oraz którzy będą dysponowali adekwatną wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, aby realizować cele strategiczne Spółki;
  - b) wprowadzenie mechanizmów wiążących działalność Zarządu i jego wynagrodzeń ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem oraz sytuacją finansową Spółki;
  - c) wdrożenie mechanizmów mających zapobiec potencjalnym konfliktom interesów;
  - d) zachęcenie do wypracowywania jak najlepszych wyników Spółki;
  - e) zagwarantowanie możliwości stosowania skutecznego nadzoru przez Radę Nadzorczą wobec Zarządu Spółki.
2. Celem Polityki jest promowanie długofalowego oraz zrównoważonego rozwoju Spółki oraz wprowadzenie mechanizmów mających na celu ograniczenie podejmowania nadmiernego ryzyka i wyeliminowanie niepożądanych zachowań mogących mieć wpływ na działalność lub sytuację finansową Spółki.
3. Celem Polityki jest ustanowienie ogólnych zasad systemu wynagrodzeń, który jest adekwatny do zaangażowania i odpowiedzialności Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz sprzyja pozyskaniu i utrzymaniu najbardziej odpowiednich ekspertów, a także przyczynia się do realizacji celów strategicznych Spółki.

### § 2

Polityka w sposób adekwatny uwzględnia ogólne warunki pracy i płacy obowiązujące w Spółce, tak aby zapewnić synergię wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z wynagrodzeniem innych pracowników Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic dotyczących kwalifikacji, zakresów obowiązków i odpowiedzialności Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także z uwzględnieniem wymagań rynkowych oraz potrzeby pozyskania i utrzymania na tych stanowiskach osób z najwyższymi kwalifikacjami oraz odpowiednim doświadczeniem.

### § 3

Wynagrodzenia dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą być wypłacane jedynie w zgodzie z postanowieniami niniejszej Polityki.

### § 4

1. Walne Zgromadzenie upoważnia niniejszym Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w granicach dotyczących Członków Zarządu w następującym zakresie:
  - a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
  - b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
  - c) ustalenia okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, jeśli Spółka będzie stosowała takie warunki, co znajdzie uprzednio odzwierciedlenie w treści Polityki;
  - d) określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasad zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, o ile Spółka zdecyduje się na przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, co znajdzie uprzednio odzwierciedlenie w treści Polityki.
2. Uszczegółowienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej musi być zgodne z celem i zasadami określonymi w niniejszej Polityce.

### III. ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

#### § 5

1. W wyjątkowych okolicznościach, gdy wypłacanie wynagrodzeń zgodnie z Polityką jest niemożliwe lub skrajnie utrudnione, Rada Nadzorcza mając na względzie długoterminowy interes oraz utrzymanie stabilności finansowej i rentowności Spółki, może podjąć uchwałę o czasowym odstępstwie od stosowania elementów Polityki przewidzianych w rozdziale IV i V poniżej.
2. Uchwała, o której mowa w ust. 1 powyżej, podejmowana jest bezwzględną większością głosów, w obecności co najmniej połowy Członków Rady Nadzorczej w tym Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego.
3. Wszelkie odstępstwa od Polityki powinny zostać uwzględnione w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok, w którym takie odstępstwo wprowadzono.

### IV. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

#### § 6

1. Przyznając wynagrodzenia Członkom Zarządu Spółka kieruje się następującymi zasadami:
  - a) **spójnością ze strategią biznesową**: Rada Nadzorcza określa wynagrodzenie, które jest zgodne ze strategią biznesową, oceną ryzyka i długoterminowymi wartościami Spółki;
  - b) **ładem korporacyjnym i przejrzystością**: Rada Nadzorcza przyjmuje środki niezbędne do zapewnienia adekwatnego zarządzania i przejrzystości wynagrodzeń Członków Zarządu;
  - c) **zrównoważonym systemem wynagradzania**: Rada Nadzorcza dąży do osiągnięcia adekwatnych proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi wynagrodzenia. W szczególności wynagrodzenie zmienne musi być powiązane z wynikami zawodowymi Członka Zarządu, a nie jedynie wynikać bezpośrednio z trendów rynkowych lub sektora działalności przedsiębiorstwa lub innych czynników;
  - d) **niedyskryminacji**: Rada Nadzorcza zapewnia, że system wynagrodzeń przyznaje podobne wynagrodzenie dla porównywalnych funkcji i zaangażowania;
  - e) **dostosowaniem do praktyk rynkowych**: Rada Nadzorcza dąży do tego, aby wynagrodzenie Członków Zarządu pozostawało w miarę możliwości zgodne z wynagrodzeniem wypłacanym na rynku w przedsiębiorstwach o podobnej wielkości i profilu działalności.

2. Wynagrodzenie Członków Zarządu składa się z następujących elementów:
  - a) stałego wynagrodzenia tj. wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) zmiennego wynagrodzenia tj. premii,
  - c) dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne.
3. Powyższe oznacza, że Członkowi Zarządu mogą zostać przyznane wszystkie składniki wskazane w ust. 2 powyżej bądź też tylko niektóre z nich, o czym decyduje Rada Nadzorcza.
4. Zadania i kompetencje Rady Nadzorczej określone w Polityce, z zastrzeżeniem postanowień kodeksu spółek handlowych oraz statutu Spółki, mogą być realizowane również przez ustanowione w jej ramach komitety, na zasadach i w zakresie określonych postanowieniami Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki.

## **§ 7**

### **Stale wynagrodzenie**

1. Członkowie Zarządu otrzymują stałe wynagrodzenie na podstawie Umowy o pracę lub innego stosunku prawnego łączącego ich ze Spółką, albo inną spółką z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej zakres i forma wynagrodzenia należnego od Spółki jest przedmiotem uzgodnień pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką reprezentowaną przez Radę Nadzorczą.
3. Członek Zarządu zatrudniony w innej spółce z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A. (bez względu na formę zatrudnienia w tym w szczególności na podstawie umowy o pracę lub umowy o zarządzanie), który pełni funkcję w Zarządzie Spółki, co do zasady nie otrzymuje wynagrodzenia za pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki, może jednak otrzymywać dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne stosownie do decyzji Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu zatrudnionemu w innej spółce z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A. wynagrodzenie, przy uwzględnieniu faktu jego zatrudnienia w innej spółce z Grupy Kapitałowej Warszawa S.A.

## **§ 8**

### **Zmienne wynagrodzenie**

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać premię roczną, zgodnie z postanowieniami umów wiążących ich ze Spółką.
2. Maksymalna wysokość premii możliwej do uzyskania przez Członka Zarządu jest określona w umowie stanowiącej podstawę zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce, przy czym nie może ona przekraczać 40 % rocznego wynagrodzenia stałego (zasadniczego).
3. Premia roczna stanowi dodatkowy i szczególny składnik wynagrodzenia zależny od stopnia realizacji celów wyznaczonych Członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą zgodnie z §4 powyżej. Warunki przyznania i wysokość Premii określone są przez Radę Nadzorczą indywidualnie, dla każdego członka Zarządu za dany rok obrotowy, biorąc pod uwagę wskazania określone w Polityce.
4. Kryteria premiowe składają się z:
  - a) kryteriów w zakresie wyników finansowych, takich jak np.: przychody ze sprzedaży, kontraktacja, poziom kosztów, EBITDA, wskaźniki rentowności lub inne wskaźniki finansowe;
  - b) kryteriów w zakresie wyników niefinansowych takich jak np.: rozwijanie dywersyfikacji produktowej, dywersyfikacji geograficznej, zwiększanie efektywności organizacyjnej, wzrost motywacji i zaangażowania pracowników, ograniczanie negatywnego wpływu Spółki na środowisko, zmniejszanie uciążliwości działalności prowadzonej przez Spółkę na lokalne społeczności, propagowanie zaangażowania w działalność proekologiczną i charytatywną, zaangażowanie w działalność badawczo-rozwojową.
5. Płatność premii rocznej uzależniona jest od poziomu realizacji:
  - a) rocznych celów Spółki wyznaczonych przez Radę Nadzorczą;
  - b) indywidualnych rocznych celów Członka Zarządu wyznaczonych przez Radę Nadzorczą.
6. Ocena spełnienia realizacji celów przez Członka Zarządu i warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia należy do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej.
7. Kryteria, o których mowa w ust. 4 wyznaczane są z uwzględnieniem strategii biznesowej, długoterminowych interesów akcjonariuszy i stabilności Spółki, a także przyczyniają się do ich realizacji, przy czym ustalając kryteria w zakresie wyników niefinansowych uwzględnia się interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do

ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

8. W pierwszym roku zatrudnienia, płatność premii rocznej będzie wyliczana proporcjonalnie w zależności od daty rozpoczęcia zatrudnienia.
9. W przypadku rozwiązania umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce przez Spółkę, o ile Członek Zarządu zrealizował ustalone dla niego cele oraz spełnione są inne warunki do jej wypłaty premia będzie należna w kwocie proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w roku premiowym.

## **§ 9**

### **Dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne**

1. Oprócz wyżej wymienionych składników wynagrodzenia Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:
  - a) ubezpieczenia, w tym: ubezpieczenie dedykowane kadrze zarządzającej (tzw. ubezpieczenie D&O), ubezpieczenie na życie, ubezpieczenie samochodu służbowego, dla Członka Zarządu i członków jego rodziny, zgodnie z obowiązującą w danym momencie polisą takich świadczeń obowiązującą w Spółce;
  - b) możliwość korzystania z samochodu służbowego również w celach prywatnych;
  - c) możliwość korzystania z pakietów opieki medycznej;
  - d) uprawnienie do korzystania z innych benefitów (w tym pakietów sportowych lub kulturalnych) oferowanych pracownikom Spółki, na zasadach analogicznych do tych przysługujących pracownikom Spółki;
  - e) możliwość uczestniczenia w kursach językowych lub innych szkoleniach na zasadach obowiązujących pracowników Spółki;
  - f) inne świadczenia pieniężne (np. wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawa emerytalna) jeżeli obowiązek wypłaty takich świadczeń wynika z przepisów prawa lub regulacji płacowych Spółki.
2. Członkowie Zarządu są uprawnieni do uzyskania zwrotu wszelkich uzasadnionych wydatków (w tym kosztów podróży, zakwaterowania, lub jakiegokolwiek innego rodzaju) poniesionych w związku z wykonywaniem swoich zadań na rzecz Spółki, pod warunkiem, że są one należycie uzasadnione i udokumentowane.
3. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne mogą podlegać opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wobec czego Spółka na podstawie obowiązujących przepisów prawa dokona odpowiednich potrąceń i rozliczeń w tym zakresie.

## **V. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

### **§ 10**

1. Spółka może wypłacać członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie stałe na zasadach określonych w ust. 2 - 4 poniżej.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego przysługującego:
  - a) Członkom Rady Nadzorczej;
  - b) Członkom Rady Nadzorczej pełniącym jednocześnie funkcję w komitetach powołanych przez Radę Nadzorczą;Została określona przez Walne Zgromadzenie w Regulaminie Rady Nadzorczej i pozostanie w mocy do czasu podjęcia przez Walne Zgromadzenie decyzji o jej zmianie.
3. Członkowie Rady Nadzorczej zatrudnieni w którejkolwiek ze spółek z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A. na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego (w tym umowy o zarządzanie), którzy pełnią funkcje w Radzie Nadzorczej Spółki nie otrzymują wynagrodzenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
4. Członkom Rady Nadzorczej (zarówno tym pełniącym funkcję jedynie w Radzie Nadzorczej jak i tym, którzy pełnią jednocześnie funkcję w komitetach powołanych przez Radę Nadzorczą) nie przysługują żadne

zmiennie składniki wynagrodzenia, ani inne świadczenia pieniężne lub niepieniężne za wyjątkiem ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej.

## **VI. STOSUNKI PRAWNE ŁĄCZĄCE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ**

### **§ 11 Zarząd**

1. Członkowie Zarządu Spółki mogą współpracować ze Spółką lub inną spółką z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A. na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub na podstawie uchwał o powołaniu i wynagrodzeniu.
2. Umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne ze Spółką mogą być zawierane na czas trwania kadencji albo czas nieokreślony zależnie od decyzji Rady Nadzorczej. Na dzień sporządzenia niniejszej Polityki wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni są przez Spółkę lub inną spółkę z Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa S.A. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.
3. Umowy z Członkami Zarządu zawiera Rada Nadzorcza działająca kolegialnie, przy czym umowy takie w imieniu Rady Nadzorczej podpisuje jej Przewodniczący,
4. Z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej do Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umów o pracę stosuje się okresy i warunki wypowiedzenia umów o pracę wynikające z przepisów Kodeksu pracy, chyba że umowa wskazuje inny okres, ale nie dłuższy niż 6 miesięcy.
5. W przypadku rozwiązania przez Spółkę umowy stanowiącej podstawę współpracy pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką z powodu odwołania Członka Zarządu z Zarządu, jeśli umowa to przewiduje Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa w wysokości nie wyższej niż 50 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu brutto z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia w Spółce.
6. Członek Zarządu może być również związany ze Spółką umową o zakazie konkurencji po ustaniu współpracy ze Spółką, przewidującej zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej wobec Spółki przez okres wskazany w umowie, nie dłuższy niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy stanowiącej podstawę współpracy pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką. W zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji Członkowi Zarządu może przysługiwać odszkodowanie (jeśli umowa o zakazie konkurencji je przewiduje).

### **§ 12 Rada Nadzorcza**

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani ze Spółki na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata.
2. Z członkami Rady Nadzorczej nie są zawierane żadne umowy w związku z pełnieniem przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.

## **VII. DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

### **§ 13**

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi czy programami wcześniejszych emerytur. Spółka nie wyklucza wprowadzenia w przyszłości dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK i umowie o prowadzenie PPK oraz ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.



## VIII. PROCES DECYZYJNY, OKRESOWY PRZEGLĄD I WERYFIKACJA POLITYKI, KONFLIKT INTERESÓW

### § 14

#### Sprawozdanie Rady Nadzorczej

1. Rada Nadzorcza 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 za ostatni rok obrotowy, zgodnie z Polityką.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej spółki.
3. Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta.
4. Walne zgromadzenie co roku podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.

### § 15

#### Przeгляд i zatwierdzenie Polityki

1. Polityka wynagrodzeń będzie okresowo, jednak nie rzadziej niż co cztery lata, analizowana i poddawana przeglądowi przez Radę Nadzorczą, która przedstawi Zarządowi ewentualne propozycje zmian, jakie uzna za stosowne w świetle rozwoju sytuacji w Spółce i na rynku, jak również wszelkie dostosowania, które mogą być konieczne w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i dobrymi standardami ładu korporacyjnego.
2. W oparciu o wskazówki Rady Nadzorczej co do zmian do Polityki Zarząd przygotowuje propozycję zmian do treści Polityki i przedkłada ją Radzie Nadzorczej do akceptacji.
3. Każda istotna zmiana Polityki wymaga zgody Walnego Zgromadzenia.
4. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.

### § 16

#### Monitorowanie i wdrażanie, unikanie konfliktu interesów

1. Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za ustanowienie systemu kontroli i nadzoru nad szczególnymi wymogami Polityki mającej zastosowanie do członków Zarządu i Rady Nadzorczej w celu zapewnienia zgodności i skutecznego stosowania zasad ustanowionych w niniejszej Polityce.
2. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką:
  - a) przed przedstawieniem projektu Polityki Walnemu Zgromadzeniu w celu jej uchwalenia, Zarząd przedstawia projekt Polityki Radzie Nadzorczej, która go opiniuje.
  - b) w toku stosowania Polityki decyzje dotyczące wysokości i zasad wynagradzania Członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie, a dotyczących Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.

## IX. ZATWIERDZENIE I PUBLIKACJA

### § 17

1. Polityka została zatwierdzona na Walnym Zgromadzeniu Spółki, które odbyło się 28.07.2020 r.
2. Polityka i uchwała jej dotycząca dostępne są na stronie internetowej Spółki <https://www.mostostal.plock.pl/> tak długo, jak długo mają zastosowanie.



