

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI ZARZĄDU SPÓŁKI BUDIMEX S.A.

Warszawa, 23 września 2021 rok

Niniejsza Polityka została wprowadzona w życie uchwałą Rady Nadzorczej Budimex S.A. nr 357 z dnia 23 września 2021 roku

1. Definicje

- ▶ Polityka różnorodności zarządu Budimex S.A. – niniejszy dokument dalej nazywany „Polityką”
- ▶ Zarząd – Zarząd spółki Budimex S.A.
- ▶ Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza spółki Budimex S.A.
- ▶ Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie spółki Budimex S.A.
- ▶ Spółka – Budimex S.A.
- ▶ Różnorodność – jest rozumiana jako wszelkie aspekty, w których ludzie różnią się lub są podobni. Składają się na nie zarówno cechy widoczne, jak i niewidoczne, wrodzone, jak i nabyte, takie jak np. płeć, wiek, cechy osobowości, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, zainteresowania, postawy życiowe.

2. Cel Polityki

Niniejsza Polityka Różnorodności ma za zadanie zapewnić poszanowanie zasad równego traktowania i różnorodności na szczeblu Zarządu spółki Budimex S.A. Utrzymanie różnorodnego, wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji środowiska jest wpisane w podstawowe zasady funkcjonowania Spółki. Chcemy korzystać z różnorodnych doświadczeń osób wchodzących w skład Zarządu. Wierzymy, że dbanie o różnorodność Zarządu skutkuje optymalnym podejmowaniem decyzji i realizacji strategii z korzyścią dla akcjonariuszy i wszystkich innych interesariuszy Budimex S.A.

Celem niniejszej Polityki jest:

- ▶ uwzględnianie zasad różnorodności w procesach rekrutacji i wyboru członków Zarządu,
- ▶ gwarancja oparcia procesów rekrutacji i wyboru członków Zarządu na obiektywnych kryteriach,
- ▶ wspieranie realizacji inicjatyw dążących do zapewnienia równych szans w dostępie do szkoleń i awansu oraz w dostępie do benefitów,
- ▶ stosowanie obiektywnych kryteriów oceny działań Zarządu.

3. Zasady Polityki

Realizacja celów Polityki zapewni:

- ▶ odpowiednio dobrane umiejętności i doświadczenie zawodowe w stosunku do zajmowanego stanowiska w ramach Zarządu Spółki oraz dywersyfikację opinii i różnorodność myśli. Tym samym realizacja postanowień Polityki wpłynie pozytywnie na podniesienie efektywności zarządczej,
- ▶ postępowanie z poszanowaniem zasad różnorodności oraz równego traktowania na poziomie Zarządu i wyznaczenie wysokiego standardu kultury integracji i różnorodności w całej organizacji,
- ▶ utrzymanie niezależności osądu członków Zarządu,
- ▶ prawidłową ocenę realizacji zadań przez członków Zarządu.

4. Realizacja Celów Polityki

Cele założone w ramach Polityki będą osiągnięte w następujący sposób:

- ▶ Niniejsza Polityka wprowadza minimalny poziom reprezentacji każdej płci w procesie rekrutacji na stanowiska w Zarządzie wynoszący 30% wszystkich osób podchodzących do

finalnego etapu rekrutacji, jeżeli osoby te są reprezentowane w puli kandydatów ubiegających się o dane stanowisko, a ich kompetencje są co najmniej równe kompetencjom innych kandydatów.

- ▶ Dokonując oceny kandydatów do powołania na stanowiska w Zarządzie, Rada Nadzorcza zobowiązuje się do brania pod uwagę wyłącznie obiektywnych kryteriów, w tym kryteriów różnorodności, pamiętając jednak, że podstawowym zadaniem Rady Nadzorczej jest zapewnienie w składzie Zarządu osób posiadających kompetencje niezbędne do należytego wykonywania funkcji zarządu w spółce publicznej. Kryteria te obejmują umiejętności, kompetencje, wiedzę, doświadczenie, niezależność oraz cechy charakterystyczne zgodne ze specyfiką stanowisk w Zarządzie, przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia w składzie Zarządu osób posiadających wiedzę i doświadczenie w szeroko rozumianej branży, w jakiej Spółka działa, a także w poszczególnych obszarach zarządzania Spółką, w tym finansów oraz prawa, a także doświadczenie w zarządzaniu podmiotami o porównywalnej skali działalności.

5. Postanowienia Końcowe

- ▶ Rada Nadzorcza jest organem odpowiedzialnym za zapewnienie odpowiedniej równowagi umiejętności, doświadczenia oraz wiedzy oraz poziomu różnorodności w Zarządzie. Rada Nadzorcza zgodnie z zakresem swoich uprawnień dokonuje oceny składu Zarządu pod kątem wymienionych kryteriów.
- ▶ Minimalny poziom reprezentacji każdej płci w procesie rekrutacyjnym może ulec zmianie w zależności od wymogów otoczenia regulacyjnego w ramach rewizji niniejszej Polityki.
- ▶ W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce.