

Regulacje wewnętrzne w zakresie wynagrodzenia zmiennego

Polityka wynagrodzeń Spółki ma na celu przyciągnięcie, zatrzymanie, jak i motywowanie pracowników w kierunku realizacji założonej strategii dla Grupy Budimex. Wynagrodzenie zmienne pracowników jest powiązane z wynikami organizacji, jak i indywidualnymi wynikami pracy.

Systemy motywacyjne w Grupie Budimex oparte są na 2 podstawowych komponentach:

1. premii za realizację zadań indywidualnych powiązanych z celami strategicznymi Grupy Budimex S.A. oraz oceny stylu pracy pracownika,
2. premii za realizację celów ogólnofirmowych lub celów danej jednostki. W przypadku przekroczenia celów, premia jest odpowiednio wyższa.

Premia za realizację zadań indywidualnych, pozwala ukierunkować działania pracowników na realizację:

- zadań osobistych, w szczególności rozwoju kompetencji miękkich służących efektywnemu realizowaniu powierzonych celów takich jak współpraca, innowacyjność, orientacja na klienta i inne,
- współodpowiedzialność za realizację zadań biznesowych, w szczególności z zakresu rozwoju określonych sektorów działalności Spółki, efektywności prowadzonej działalności, terminowości realizacji projektów, oraz zadań uwzględniających interes społeczny otoczenia Spółki.