

**Polityka wynagrodzeń
członków Zarządu i Rady Nadzorczej
w ARCHICOM Spółka Akcyjna
§1**

Definicje i postanowienia ogólne

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ARCHICOM S.A. z siedzibą we Wrocławiu („**Spółka**”) zwanej dalej „Polityką Wynagrodzeń.”
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
 - a) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest spółką dominującą.
 - b) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
 - c) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.
 - d) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy.
 - e) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu Ustawy o Rachunkowości, zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.
 - f) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki.
 - g) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
 - h) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.).
 - i) **Ustawie o Rachunkowości** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 351 z późn. zm.).
 - j) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
 - k) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
 - l) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzielenia członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.

5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na swojej stronie internetowej, na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych interesów i strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, w tym kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („**Strategia**”), przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia Osób Objętych Polityką. Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („**Cele**”), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką.
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
 - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
 - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
 - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
 - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
10. Osoby Objęte Polityką, przy wykonywaniu swoich funkcji powinny kierować się obowiązującymi w Spółce i Grupie Kapitałowej zasadami:
 - wzrostu długoterminowej wartości Spółki;
 - zapewnienia sprawności organizacyjnej;
 - optymalizacji jakości przy uwzględnieniu oczekiwań klientów;
 - implementacji filozofii zamieszkiwania.
11. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
 - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
 - b) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
12. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego

z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

13. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub Grupę Kapitałową lub
- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej.

§2

Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
 - a) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
 - b) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
 - c) zmiany § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.
5. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
6. Zarząd:
 - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,

- b) *zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,*
 - c) *udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.*
7. *Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:*
- a) *przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,*
 - b) *niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,*
 - c) *przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.*

§3

Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

1. *Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności Rada Nadzorcza:*
 - a) *dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu,*
 - b) *zapoznaje się z rocznymi raportami compliance na temat stosowania Polityki Wynagrodzeń.*
2. *Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również ocenę treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.*

§4

Wynagrodzenie członka Zarządu

1. *Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą miesięczne wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu, jak również wynagrodzeń na analogicznych stanowiskach w porównywalnych podmiotach działających w branży deweloperskiej, doświadczenia danego członka Zarządu oraz powierzonych mu zadań.*
2. *Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”).*

Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych i niefinansowych.

3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu, przy czym warunki jego przyznania oraz kryteria określające jego wysokość mogą być uzależnione od czynników dotyczących działania Zarządu jako całości.
4. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członkom Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
 - a) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
 - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
 - c) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - d) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
 - e) zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
5. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
6. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
7. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
8. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.
9. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest dokonanie oceny spełnienia określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne w zakresie dotyczącym premii uznaniowej, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny („**Okres Oceny**”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.
10. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub spółek nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór.
11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.

12. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego (w zakresie premii rocznej uzależnionej od spełnienia określonych kryteriów i premii uznaniowej, która może być przyznana za realizację określonych działań) do rocznego Wynagrodzenia Stałego nie może przekraczać 1:1. W przypadku realizacji zadań związanych z połączeniem spółek, z których co najmniej jedna spółka będzie podmiotem należącym do Grupy Kapitałowej, o łącznych kapitałach w wysokości co najmniej 20% kapitału własnego Spółki lub pozyskaniem inwestora do Spółki, który obejmie co najmniej 10% akcji Spółki lub zbyciem zorganizowanej części przedsiębiorstwa Spółki, której wartość przekracza wartość 10% kapitału własnego Spółki lub akwizycji podmiotu spoza Grupy Kapitałowej o wartości co najmniej 10% kapitałów własnych Spółki, stosunek Wynagrodzenia Zmiennego (obejmującego w/w premię roczną i premię uznaniową oraz premię zadaniową za realizację jednego ze wskazanych powyżej zadań) do rocznego Wynagrodzenia Stałego może wynosić maksymalnie 5,1:1.

§5

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Członkom Rady Nadzorczej pełniącym funkcje w Komitecie Audytu przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej.
4. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
5. O wysokości wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej decyduje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
6. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne za każdy miesiąc kalendarzowy pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.
7. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej podlega wypłacie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń, niezależnie od jego obecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej.
8. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki dodatkowe stałe wynagrodzenie z tytułu powołania do pracy w komitetach Rady Nadzorczej, ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
9. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, sprawowania funkcji w komitetach, przewodniczenia im lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.

§6

Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

Członkowie Zarządu mogą przystąpić do zakładowego Pracowniczego Programu Emerytalnego.

§7

Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia

- 1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.*
- 2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą. Decyzja taka jest konstytutywna i obliguje Spółkę do złożenia wniosku o wykreślenie członka Zarządu z KRS.*
- 3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.*
- 4. Spółka przewiduje możliwość zawierania z członkami Zarządu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy zawartej z członkiem Zarządu jest możliwe w każdym czasie z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego od 3 do 12 miesięcy, które dla swojej ważności wymaga zachowania formy pisemnej. Ponadto, umowa może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron. W przypadku złożenia rezygnacji z pełnienia funkcji lub odwołania przez Radę Nadzorczą członek zarządu przestaje pełnić swoją funkcję w Zarządzie Spółki z dniem, na który złożył rezygnację lub został odwołany, a złożenie rezygnacji lub odwołanie może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przy czym w zakresie umowy o pracę strony tej umowy obowiązuje okres wypowiedzenia, w którym były członek Zarządu pełni nadal swe funkcje operacyjne w Spółce. Dopuszczalne jest zwolnienie byłego członka Zarządu ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, o ile jest to w interesie Spółki.*
- 5. Podstawa Prawna Zatrudnienia członka Zarządu może przewidywać, że w przypadku rozwiązania Podstawy Prawnej Zatrudnienia przez Spółkę, Spółka będzie zobowiązana uiścić odprawę do wysokości 12-krotności miesięcznego Wynagrodzenia Stałego.*
- 6. Ze względu na dostęp członków Zarządu do poufnych informacji o finansowych, handlowych, organizacyjnych i technicznych sprawach Spółki oraz Grupy Kapitałowej, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki umowa z członkiem Zarządu może przewidywać zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Ponadto może być zawarta z członkiem Zarządu umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia na okres od 3 do 12 miesięcy, przy czym okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji po zakończeniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia jest ustalony przez Radę Nadzorczą dla każdego członka Zarządu indywidualnie. Z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie po zakończeniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za okres powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie z tego tytułu może wynosić od 80 do 100 % miesięcznego Wynagrodzenia Stałego i może być określone poprzez wskazanie w umowie konkretnej kwoty wypłacanej z tego tytułu. Odszkodowanie może być wypłacane w ratach miesięcznych.*

§8

Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką („**Odstąpienie**”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
 - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.
8. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń w zakresie, który powodowałby pozbawienie lub obniżenie Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.

§9

Sprawozdanie

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki. Pierwsze Sprawozdanie będzie sporządzone za lata 2019 i 2020.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Sprawozdanie obejmuje kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń.
4. Sprawozdanie w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;

- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 4) 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;
 - 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu Ustawy o Rachunkowości;
 - 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przestank i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w Sprawozdaniu, lub pominięte.
 6. W Sprawozdaniu nie zamieszcza się danych osobowych (w rozumieniu przepisów o ochronie danych osobowych) członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
 7. Spółka udostępnia Sprawozdanie na stronie internetowej, na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.
 8. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
 9. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z firmą audytorską dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

§10

Przepisy końcowe

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.

Aktualna treść Polityki Wynagrodzeń została ustalona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Archicom S.A. nr 20/06/2021 z dnia 24.06.2021 r. W głosowaniu nad uchwałą udział wzięło 20.082.487 akcji,

stanowiących 78,23% kapitału zakładowego Spółki, z których to akcji oddano łącznie 24.176.375 ważnych głosów. Uchwałę powzięto 21.039.375 głosami „za”, przy braku głosów „przeciw” oraz przy 3.137.000 głosach „wstrzymujących się”. Do uchwały nie został zgłoszony sprzeciw.