

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Dom Development S.A.

Preambuła

Niniejsza Polityka została opracowana w zgodzie z polskimi i europejskimi regulacjami w zakresie wynagrodzeń w spółkach publicznych, w tym w szczególności:

- Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2017/828/UE z dnia 17 maja 2017 r. w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE (dalej: „Dyrektywa SRD II”);
- Ustawą 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 2022 r., poz. 2554 z późn. zm.);
- Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021.

Niniejsza Polityka ma na celu zapewnienie przejrzystych i jasnych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, opracowanych w celu wsparcia realizacji strategii biznesowej Spółki oraz uwzględniających aktualne otoczenie biznesowe, jak również obowiązującą praktykę rynkową wynagradzania w spółkach publicznych. W szczególności Polityka uwzględnia konieczność:

- Przyczyniania się do realizacji strategii biznesowej Spółki oraz dbałości o długoterminowe dobro Spółki, interes jej akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców oraz ma na celu wspieranie stabilności jej rozwoju;
- Zapewnienia przejrzystości zasad wynagradzania Członków Zarządu poprzez ustalenie jednego tytułu wynagradzania obejmującego całość obowiązków wykonywanych na rzecz Spółki. Członkowie Zarządu mogą jednocześnie pełnić funkcje w spółkach zależnych;
- Ustalenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w sposób adekwatny do praktyki wynagradzania w całej Spółce oraz zgodny z praktyką rynkową;
- Sprawnego zarządzania Polityką oraz zapobiegania konfliktom interesów w tym zakresie.

§ 1. Cel, zakres przedmiotowy i podmiotowy Polityki

1. Niniejszy dokument określa ogólne zasady prowadzonej przez Spółkę polityki wynagradzania i stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka:
 - a. Jest spójna z celami strategii biznesowej, krótko- i długoterminowych interesów oraz zapewnieniem stabilności Spółki. Strategia biznesowa Spółki ma na celu długoterminową maksymalizację wartości Spółki i stopy zwrotu z kapitału własnego dla akcjonariuszy poprzez dywersyfikację geograficzną prowadzonej działalności, optymalizację portfolio realizowanych inwestycji pod kątem osiąganego marż i skali działalności, pogodzenie wysokiej jakości i

- terminowości budów z kontrolą kosztów przy jednoczesnym utrzymaniu komfortowej sytuacji płynnościowej i silnego bilansu;
- b. Ma na celu zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego, proporcjonalnego oraz niedyskryminującego;
 - c. Dąży do wzmocnienia motywacji Członków Zarządu oraz możliwości pozyskania i utrzymania najlepszych specjalistów na rynku;
 - d. Przewiduje zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego w celu skuteczniejszego motywowania Członków Zarządu do osiągania wyników spójnych z długoterminową strategią Spółki, zgodnie z ust. 2a powyżej;
 - e. Uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, o czym mowa w ust. 5 poniżej;
 - f. Pozostaje w zgodzie z kulturą organizacyjną i wartościami funkcjonującymi w Spółce.
3. Polityka określa:
- a. Dopuszczalne formy zatrudnienia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, okres przez jaki obowiązki będą wykonywane;
 - b. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - c. Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - d. Proces decyzyjny w celu ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki;
 - e. Zasady stosowania niniejszej Polityki.
4. Polityka jest ściśle powiązana z interesami ekonomicznymi Spółki, w oparciu o system wynagrodzeń zmiennych.
5. Wysokość wynagrodzenia zarówno Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, jak i pracowników Spółki nie będących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej jest uzależniona od kwalifikacji i umiejętności wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem uprawnień specjalistycznych i doświadczenia zawodowego, a także odpowiedzialności i zakresu kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem. Wysokość wynagrodzeń zarówno Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, jak i pozostałych pracowników, podlega cyklicznym przeglądom w oparciu o kryteria rynkowe.
6. Politykę stosuje się wyłącznie w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zasady wynagradzania pracowników niebędących Członkami Zarządu uregulowane są w odrębnych regulaminach i politykach.
7. Niniejsza Polityka została opracowana w oparciu o rynkowe praktyki kształtowania warunków pracy i wynagradzania Spółki, w myśl których wynagrodzenie powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (odzwierciedlających wartość uzyskaną z pracy).

§ 2. Definicje

Użyte w treści Polityki określenia oznaczają:

- 1) **Polityka** - Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Dom Development S.A.;
- 2) **Spółka** – Dom Development S.A.;
- 3) **Członek Zarządu** – Członek Zarządu Spółki;
- 4) **Członek Rady Nadzorczej** – Członek Rady Nadzorczej Spółki;
- 5) **Komitet Wynagrodzeń** – stały komitet Rady Nadzorczej Spółki, zajmujący się bieżącą oceną, przeglądem, sporządzaniem propozycji i przedkładaniem projektów polityk wynagrodzeń obowiązujących w Spółce, którego szczegółowe zasady działania zawarte są w Regulaminie Komitetu Wynagrodzeń;
- 6) **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2024 poz. 18, z późn. zm.);
- 7) **Wynagrodzenie Stałe** – wynagrodzenie zasadnicze, niezależne od bieżących wyników Spółki;
- 8) **Wynagrodzenie Zmienne** – system premiowy zależny od bieżących wyników Spółki i realizacji przedstawionych celów i zadań;
- 9) **Świadczenia Pozapłacowe** – dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci świadczeń w naturze, zagwarantowane niezależnie od Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego.

§ 3. Ogólne warunki zatrudnienia

1. Członkowie Zarządu Spółki wykonują swoje obowiązki na podstawie uchwały Rady Nadzorczej powołującej ich na stanowisko Członka Zarządu lub są powoływani przez akcjonariusza posiadającego ponad 50% udziałów w Spółce na trzyletnią kadencję.
2. Członkowie Zarządu są wynagradzani na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej w sprawie określenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń.
3. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki lub powoływani przez akcjonariusza posiadającego ponad 50% udziałów w Spółce na trzyletnią kadencję.
4. Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków Członka Zarządu i Członka Rady Nadzorczej adekwatne do pełnionych funkcji, wymaganych kwalifikacji i umiejętności, a także odpowiedzialności i zakresu kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem.
5. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej może złożyć rezygnację lub zostać odwołany przez Spółkę zgodnie z zasadami określonymi w KSH. Członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej nie przysługuje rekompensata w przypadku rezygnacji z zajmowanego stanowiska.
6. Zgodnie z uchwałami Rady Nadzorczej, Członkom Zarządu w razie odwołania z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków albo niepowołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na kolejną kadencję może przysługiwać świadczenie pieniężne o równowartości od 1 do 6 wynagrodzeń miesięcznych.

7. Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji na zasadach przewidzianych w KSH, Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz indywidualnych stosunkach prawnych łączących Członka Zarządu ze Spółką.

§ 4. Składniki wynagrodzenia

1. Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie adekwatne do wykonywanych obowiązków i kwalifikacji wymaganych przy ich wykonywaniu, które może składać się z:
 - a. Wynagrodzenia Stałego;
 - b. Świadczeń Pozapłacowych.
2. Dodatkowo, Członkom Zarządu może przysługiwać:
 - a. Wynagrodzenie Zmienne;
 - b. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych; przyznawane przez Radę Nadzorczą Spółki.
3. Szczegółowe zasady przyznawania składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 i 2 oraz wyznaczania kryteriów, o których mowa w § 6 ust. 4, są regulowane przez Radę Nadzorczą i/lub Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w formie uchwał oraz w postanowieniach programów opcji menedżerskich i postanowieniach programu premii uznaniowych.
4. Wysokość wynagrodzenia całkowitego dla Członków Zarządu podlega okresowym przeglądom, w celu utrzymania odpowiedniej proporcji do poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu w podobnych spółkach. Za dokonanie przeglądu odpowiada Rada Nadzorcza Spółki.

§ 5. Wynagrodzenie Stałe

1. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują Wynagrodzenie Stałe za realizację obowiązków związanych z pełnionymi funkcjami wynikającymi z członkostwa w organach Spółki.
2. Wynagrodzenie Stałe jest z góry określone w uchwałach i nie zależy od bieżących wyników Spółki.
3. Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządów określane jest w kwocie rocznej, wypłacanej w 12 równych ratach miesięcznych lub jest określane w kwocie miesięcznej.
4. Wynagrodzenie Stałe Członków Rady Nadzorczej określane jest w kwocie miesięcznej. Stałe wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z:
 - a. wynagrodzenia podstawowego,
 - b. dodatku z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w komitetach Rady Nadzorczej, o których mowa w ust. 5 poniżej.
5. Miesięczny dodatek stały z tytułu pełnienia przez Członków Rady Nadzorczej każdej dodatkowej funkcji w komitetach Rady Nadzorczej ustalany jest procentowo w stosunku do wynagrodzenia podstawowego i wynosi:

- a. Członkowie pełniący funkcję Przewodniczących komitetów Rady Nadzorczej – 25%,
- b. Członkowie niepełniący funkcji Przewodniczących komitetów Rady Nadzorczej – 15%.

§ 6. Wynagrodzenie Zmienne

1. W celu powiązania wynagrodzenia Członków Zarządu ze strategicznymi celami Spółki, Członkowi Zarządu może być przyznane roczne lub wieloletnie Wynagrodzenie Zmienne.
2. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest w formie pieniężnej.
3. Całkowite Wynagrodzenie Zmienne przyznane w danym roku nie powinno przekraczać 5-krotności wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu w grupie kapitałowej.
4. Wynagrodzenie Zmienne przyznane jest w oparciu o jasne, kompleksowe, z góry określone i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, związanych z realizacją strategii Spółki, ustalane przez Radę Nadzorczą na początku roku obrotowego, w szczególności uwzględniające:
 - a. Wysokość zysku brutto przed opodatkowaniem;
 - b. Wysokość zysku netto;
 - c. Inne wskaźniki operacyjne właściwe dla obszaru odpowiedzialności Członka Zarządu, a także związane z realizacją strategicznych zadań zarządczych.
5. Realizacja każdego z kryteriów finansowych i niefinansowych oceniana jest na podstawie dokumentacji rachunkowej i dokumentacji operacyjnej potwierdzającej realizację zadań zarządczych.
6. Ocena realizacji kryteriów jest dokonywana i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą przy wsparciu Komitetu Wynagrodzeń po zakończeniu okresu finansowego, na który zostały wyznaczone cele zarządcze.
7. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego nie przewidują zwrotu przyznanego i wypłaconego wynagrodzenia zmiennego.
8. Realizując powierzone cele, Członkowie Zarządu są zobowiązani przestrzegać przyjętych w Spółce zasad związanych z interesem społecznym:
 - a. Przyczynianiem się Spółki do ochrony środowiska;
 - b. Podejmowaniem działań nakierowanych na redukcję negatywnych skutków społecznych działalności Spółki i ich likwidowanie.
 - c. Dbałością o zapewnienie bezpiecznych i komfortowych warunków pracy pracownikom i kontrahentom Spółki.
9. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego za pełnienie funkcji.

§ 7. Wynagrodzenie w Formie Instrumentów Finansowych

1. Członkom Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie w formie opcji na akcje Spółki przyznawane przez Radę Nadzorczą zgodnie z rekomendacją Komitetu Wynagrodzeń.
2. Członek Zarządu może nabywać uprawnienia do otrzymywania wynagrodzenia w formie opcji na akcje w odroczonej transzach rozłożonych na okres minimum 5 lat. Opcje na akcje przyznane Członkowi Zarządu nie mogą zostać przez niego zbyte.
3. Członek Zarządu może realizować opcje w trakcie roku kalendarzowego, na który zostały przyznane lub w późniejszym terminie określonym przez Spółkę.
4. Całkowita wartość wynagrodzenia w formie opcji na akcje przyznanego w danym roku, liczona na dzień przyznania opcji w ujęciu rocznym, nie powinna przekraczać 5-krotności rocznego wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu w grupie kapitałowej.
5. Wynagrodzenie w formie opcji na akcje wiąże wartość wynagrodzenia Członków Zarządu z długofalowym interesem akcjonariuszy, co przekłada się na wzrost wartości akcji spółki oraz realizację wartości dla akcjonariuszy, wspierając tym samym realizację strategii biznesowej.
6. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 8. Świadczenia Pozapłacowe

1. Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane dodatkowe Świadczenia Pozapłacowe, w tym:
 - a. Samochód, telefon komórkowy i przenośny komputer niezbędne w celu pełnienia sprawowanych funkcji;
 - b. Prywatna opieka medyczna;
 - c. Grupowe ubezpieczenie pracownicze na życie;
 - d. Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej;
 - e. Karnety sportowe;
 - f. Pokrycie lub refinansowanie kosztów szkoleń, niezbędnych do podnoszenia kwalifikacji w celu realizacji potrzeb biznesowych Spółki;
 - g. Inne świadczenia ustanowione przez właściwy organ Spółki.
2. Świadczenia Pozapłacowe wymienione w ust. 1 przyznawane są w zakresie określonym w wewnętrznych politykach, a także zgodnie z indywidualnymi stosunkami prawnymi łączącymi Członków Zarządu ze Spółką (tj. uchwały Rady Nadzorczej w sprawie określenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń).
3. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej nie przysługują dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

§ 9. Proces decyzyjny w celu ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki

1. Niniejszą Politykę i wprowadzone do niej istotne zmiany przyjmuje i wprowadza w życie w drodze uchwały Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Członkowie Zarządu odpowiadają za informacje zawarte w niniejszej Polityce.
3. Propozycję treści Polityki opracowuje Zarząd Spółki. W celu ograniczenia konfliktu interesów, w procesie opracowania Polityki bierze udział Komitet Wynagrodzeń oraz Rada Nadzorcza.
4. Komitet Wynagrodzeń, w zakresie swoich zadań, uczestniczy w kształtowaniu Polityki wynagradzania oraz dokumentów mających wpływ na Politykę wynagradzania i w tym celu przekazuje Zarządowi lub innym jednostkom organizacyjnym Spółki istotne informacje, między innymi, dotyczące struktury wynagrodzeń i systemów motywacyjnych.
5. Jednostka organizacyjna odpowiedzialna za kwestie prawne, jednostka organizacyjna odpowiedzialna za kwestie HR, a także jednostka organizacyjna odpowiedzialna za relacje i kontakt z inwestorami uczestniczą w procesie tworzenia i przeglądu Polityki poprzez konsultację jej zapisów w zakresie odpowiadającym ich działalności w Spółce.
6. Spółka niezwłocznie po przyjęciu Polityki zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie jej podjęcia, wraz z datą podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

§ 10. Stosowanie niniejszej Polityki

1. Niniejsza Polityka podlega okresowej rewizji przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, nie rzadziej niż co cztery lata.
2. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Zmieniona Polityka powinna wskazywać informację w przedmiocie istotnych zmian w porównaniu z poprzednią wersją Polityki.
3. Istotną zmianą Polityki będzie każde ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wykraczające poza limity określone w Polityce.
4. Nie będą stanowiły istotnej zmiany Polityki modyfikacje nazw jednostek organizacyjnych oraz składników wynagrodzenia, jeśli zasady ich wypłaty pozostają w zgodzie z wymogami określonymi w Polityce.
5. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z obowiązującą Polityką.
6. W przypadku, gdy Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie przyjmie zmian do Polityki lub nowej Polityki, Spółka będzie zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia zgodnie z aktualnie obowiązującą polityką wynagrodzeń. Zmieniona lub nowa

Polityka przyjmowana jest, w drodze uchwały, na kolejnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

7. W przypadku gdy w Spółce nie obowiązuje polityka wynagrodzeń, Spółka może wypłacać wynagrodzenia zgodnie z dotychczasową polityką.
8. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad stosowaniem niniejszej Polityki oraz nad jej zgodnością z zasadami ładu korporacyjnego obowiązującymi w Spółce, kulturą korporacyjną, poziomem akceptacji ryzyka w spółce oraz związanymi z tym procesami zarządczymi, a także zatwierdza wszelkie późniejsze istotne odstępstwa od stosowania niniejszej Polityki w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
9. Rada Nadzorcza Spółki 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 lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką.
10. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiada Rada Nadzorcza Spółki. Treść sprawozdania Rady Nadzorczej reguluje ustawa 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 2022 r., poz. 2554 z późn. zm.).
11. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta.
12. Każdy Członek Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą Polityką i stosowania się do jej postanowień.
13. Stosowanie niniejszej Polityki może zostać czasowo zawieszona, decyzją Rady Nadzorczej, jeżeli jest to konieczne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
14. W przypadku zaistnienia przesłanek określonych w pkt 13, Rada Nadzorcza może podjąć w drodze uchwały decyzję w zakresie odstąpienia od zasad określonych w § 5 i 6 na okres do 12 miesięcy kalendarzowych. Podjęcie uchwały, o której mowa w zdaniu poprzednim, wymaga oddania głosu „za” taką uchwałą przez większość niezależnych Członków Rady Nadzorczej.
15. Zastosowanie odstępstwa od zasad określonych w niniejszej Polityce na okres przekraczający 12 miesięcy kalendarzowych wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
16. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem uchwalenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
17. Za niedopełnienie obowiązków związanych ze sporządzeniem Polityki, sprawozdania o wynagrodzeniach, uchwały w sprawie Polityki wynagrodzeń, ich publikacji, lub podawaniem w nich nieprawdziwych informacji lub ich zatajania, grozi kara grzywny zgodnie z ustawą 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 2022 r., poz. 2554 ze zm.).