

Załącznik do uchwały nr 18 w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w i2 Development S.A.



**Polityka wynagrodzeń
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
I2 Development S.A.**

Wrocław, dnia 29 czerwca 2020 r.

1. Definicje

Użyte w treści Polityki określenia oznaczają:

1. **Polityka** - Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i2 Development S.A.;
2. **Spółka** – i2 Development S.A.;
3. **Grupa Kapitałowa i2 Development** – Spółki należące do Grupy Kapitałowej i2 Development;
4. **Członek Zarządu** – osoba powołana do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki;
5. **Członek Rady Nadzorczej** – osoba powołana do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki;
6. **Walne Zgromadzenie** - Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki

2. Wpływ Polityki na realizację celów Spółki

1. Polityka została opracowana w wykonaniu i zgodnie regulacjami prawnymi w zakresie wynagrodzeń w spółkach publicznych, w tym zgodnie z:
 - a) Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2017/828/UE z dnia 17 maja 2017 roku w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE (dalej jako: „Dyrektywa SRD II”);
 - b) Ustawą z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 623 z późn. zm.) – dalej jako: „Ustawa o ofercie”;
 - c) Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016, w zakresie w jakim dotyczą Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz nie są uregulowane przez ustawę o ofercie publicznej.
2. Polityka jest spójna z celami biznesowymi, długoterminowymi interesami oraz dbałością o stabilność Spółki. Strategia biznesowa Spółki oparta jest na równoległej realizacji projektów budownictwa mieszkaniowego i komercyjnego, co pozwala na dużą dywersyfikację działalności i zabezpieczenie finansowej płynności oraz stabilnego wzrostu.
3. Polityka w zakresie kształtowania wynagrodzeń uwzględnia w szczególności:
 - a) przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej Spółki,
 - b) dbałości o długoterminowe interesy Spółki, jej akcjonariuszy i inwestorów oraz o stabilność rozwoju Spółki, wzrostu jej zysków poprzez prawidłowe i skuteczne zarządzaniem ryzykiem oraz stabilność zatrudnienia;
 - c) zapewnienie transparentności zasad wynagradzania Członków Zarządu;
 - d) ustalenia wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w sposób zgodny z praktyką rynkową;
 - e) konieczność sprawnego zarządzania Polityką oraz zapobiegania konfliktom interesów w tym zakresie.

3. Cel i zakres

1. Polityka określa ogóle zasady prowadzonej przez Spółkę polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki i stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów obowiązujących w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania członków ww. organów. Bez uszczerbku dla Polityki, osoby objęte Polityką obowiązują również postanowienia
2. Polityka ma na celu zapewnienie przejrzystych i jasnych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wspierających realizację przyjętej strategii biznesowej Spółki oraz otoczenia biznesowego, jak również obowiązującą praktykę rynkową wynagradzania w spółkach publicznych.
3. Polityka ma na celu zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego i proporcjonalnego oraz wzmocnienia motywacji Członków Zarządu, a także możliwości pozyskania i utrzymania najlepszej kadry zarządzającej w branży.
4. Polityka przewiduje możliwość przyznawania wynagrodzenia zmiennego w celu motywowania Członków Zarządu do osiągania wyników spójnych ze strategią Spółki.
5. Polityka pozostaje spójna z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce.
6. Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagradzania osób objętych Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tą osobę funkcji w Spółce.
7. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
8. Polityka określa:
 - a) Formy zatrudnienia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, okres na jaki mogą one zostać zawarte oraz okresy i warunki wypowiedzania tych umów;
 - b) Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - c) Proces decyzyjny w celu ustanawiania, wdrożenia i przeglądu Polityki;
 - d) Zasady stosowania Polityki.
9. Politykę stosuje się wyłącznie w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. Zasady wynagradzania pozostałych pracowników lub współpracowników Spółki uregulowane są w odrębnym regulaminie.

4. Wynagrodzenie Zarządu

1. Ogólne warunki zatrudnienia:
 - a) Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie z tytułu powołania, umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub nieokreślony oraz powinny być adekwatne do celu gospodarczego dla którego zostały zawarte.
 - b) Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie ustalane w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie, z uwzględnieniem standardów

rynkowych i potrzeb Spółki oraz roli pełnionej w ramach organu, a także przypisanego zakresu obowiązków oraz poziomu odpowiedzialności, jak również sytuacji finansowej Spółki.

- c) Umowy z Członkami Zarządu niezależnie na jakiej podstawie zostały zawarte przewidują okres wypowiedzenia od 3 do 6 miesięcy.
 - d) Członkowie Zarządu mogą pobierać także wynagrodzenie z tytułu zawartych umów o pracę, kontraktów menedżerskich lub innych umów cywilnoprawnych lub na podstawie powołania w innych spółkach z Grupy Kapitałowej i2 Development.
4. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu mogą być następujące:
- a) wynagrodzenie stałe miesięczne w wysokości określonej w treści umów zawartych z Członkami Zarządu lub w uchwałach powołujących; kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto;
 - b) wynagrodzenie zmienne w postaci premii lub nagród uznaniowych;
 - c) dodatkowe świadczenia, opisane w pkt. 4 ppkt. 5 Polityki; inne świadczenia dodatkowe mogą przysługiwać Członkom Zarządu również na podstawie obowiązujących w Spółce programów lub regulaminów, a także mogą zostać uszczegółowione lub przewidziane w warunkach zatrudnienia danego Członka Zarządu określonych uchwałą Rady Nadzorczej Spółki.
5. Wynagrodzenie Stałe:
- a) Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe za realizację obowiązków Członków Zarządu oraz za wykonywanie obowiązków w ramach stanowisk obejmowanych w spółkach z Grupy Kapitałowej i2 Development;
 - b) wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego, określona zostanie w sposób odzwierciedlający doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska lub umowie;
 - c) sposób określenia warunków wynagrodzenia pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione w oparciu o standard analizy rynkowej wysokości wynagrodzenia całkowitego dla danej pozycji oraz świadczeń dodatkowych;
 - d) wynagrodzenie stałe Członków Zarządu jest z góry określone w indywidualnych umowach lub uchwałach powołujących i nie zależy od bieżących wyników Spółki.
4. Wynagrodzenie zmienne:
- a) w celu powiązania wynagrodzenia Członków Zarządu z długoterminowymi interesami Spółki, Członkowi Zarządu może być przyznane wynagrodzenie dodatkowe zmienne w postaci premii lub nagrody uznaniowe. Celem przyznawania wynagrodzenia zmiennego jest nagrodzenie za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym, sprzyjających zarówno wynikom Spółki, jak i indywidualnym osiągnięciom;
 - b) wynagrodzenie zmienne w postaci premii może zostać przyznane w oparciu o jasne, kompleksowe, z góry określone i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, opracowane przez Radę Nadzorczą Spółki;
 - c) ocena realizacji kryteriów zostanie dokonana na podstawie sprawozdania przedstawionego Radzie Nadzorczej przez Członka Zarządu;

- d) Wynagrodzenie Zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów, które podlegają uszczegółowieniu przez Radę Nadzorczą, m.in.:
- celów finansowych, wspierających budowanie finansowej efektywności Spółki;
 - projektów realizowanych przez poszczególnych Członków Zarządu wzmacniających sferę operacyjną, organizacyjną oraz sprzedażową Grupy;
 - działań związanych z budowaniem i wzmacnianiem kultury zaangażowania pracowników Grupy;
 - przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy.
- e) Spółka przewiduje możliwość dochodzenia zwrotu oraz odraczania przyznania lub wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w przypadku:
- ujawnienia nieprawidłowości w zarządzaniu Spółką, mających wpływ na wynik Spółki i ich udowodnienia,
 - naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki i jego udowodnienia,
 - naruszenia zakazu konkurencji i jego udowodnienia.
5. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane dodatkowe świadczenia, w tym:
- a) oddanie do wyłącznego używania sprzętu Spółki;
 - b) ubezpieczenie „Na Życie” oraz „NNW”;
 - c) dodatek sportowy zgodnie z obowiązującym w Spółce programem;
 - d) zwrot kosztów podróży służbowych obejmujący: dojazd, zakwaterowanie i wyżywienie;
 - e) inne, które Spółka postanowi przyznać swoim pracownikom bądź Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej.

5. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

1. Ogólne warunki zatrudnienia:
 - a) Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje obowiązki na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia o powołaniu i przepisów prawa;
 - b) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji trwającej 3 lata; mogą być odwoływani oraz powoływani przed końcem trwania kadencji; mandat członka powołanego w trakcie trwania kadencji wygasa równocześnie z upływem kadencji pozostałych Członków Rady Nadzorczej;
 - c) Członkom Rady Nadzorczej może przysługiwać wynagrodzenie ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia Wspólników w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie, z uwzględnieniem standardów rynkowych i potrzeb Spółki oraz pełnionej w ramach organu funkcji;
 - d) Członkom Rady Nadzorczej pełniącym funkcje w Komitecie Audytu może przysługiwać dodatkowe miesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy;
 - e) Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej i2 Development.
2. Wynagrodzenie:

- a) zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie; kwoty wynagrodzenia określone będą w wysokości brutto;
- b) Walne Zgromadzenie będzie dążyć do uregulowania wynagrodzenia proporcjonalnie do liczby posiedzeń, w których Członkowie Rady Nadzorczej biorą udział i innych aktywności mających miejsce poza posiedzeniami rady, w szczególności realizowanych w kontakcie z Zarządem; uwzględniające również role pełnione w ramach organu.

6. Proces decyzyjny w celu ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki

1. Politykę opracowuje Zarząd i przedkłada ją do zaopiniowania Radzie Nadzorczej, po czym ją oraz wprowadzone do niej istotne zmiany przyjmuje i wprowadza w życie w drodze uchwały Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Szczegółowe zasady przyznawania składników wynagrodzenia Członków Zarządu zostaną uregulowane przez Radę Nadzorczą w odrębnych politykach i regulaminach dotyczących zasad wynagradzania, a także w indywidualnych umowach o pracę w granicach określonych przez Politykę.
3. Spółka ma na celu kształtowanie struktury wynagrodzeń w taki sposób, aby zapobiegać faworyzowaniu przez Członków Zarządu własnych interesów lub podejmowaniu przez nich nadmiernego ryzyka w ramach czynności zarządczych, przy jednoczesnym działaniu na szkodę Spółki lub akcjonariuszy.
4. W celu zapobiegania konfliktom interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu składników, poziomu i wysokości wynagrodzeń.
5. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
6. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.
7. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką wynagrodzeń oraz Ustawą o ofercie, do uszczegółowienia następujących elementów Polityki:
 - a) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
 - b) kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,
 - c) informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

7. Stosowanie Polityki

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach i w oparciu o postanowienia Polityki.
2. Każdy Członek Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą Polityką i stosowania się do jej postanowień.
3. W przypadku, gdy będzie to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. Odstąpienie możliwe jest również w sytuacji, w której konieczne by ono było ze względu na działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwości wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Członek Zarządu lub Akcjonariusz Spółki ma prawo złożyć wniosek do Rady Nadzorczej o podjęcie uchwały w sprawie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki.
5. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w całości lub części, podejmując w tym zakresie uchwałę wskazując okres przez jaki polityka nie będzie stosowana. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

8. Postanowienia Końcowe

1. Politykę opracowuje Zarząd. W dalszej kolejności Polityka podlega weryfikacji Rady Nadzorczej, a następnie przekazana zostaje do zaopiniowania przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Ostateczną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
4. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 01.07.2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.
6. Polityka wraz z datą jej przyjęcia i wynikami głosowania, zostanie umieszczona na stronie internetowej Spółki. Polityka pozostanie dostępna na stronie internetowej Spółki co najmniej tak długo, jak długo będzie miała ona swoje zastosowanie.

7. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie i przedstawia je Walnemu Zgromadzeniu do zaopiniowania w formie uchwały.
8. Walne Zgromadzenie dokonuje corocznie oceny treści niniejszej Polityki, na podstawie przedłożonego sprawozdania Rady Nadzorczej, o którym mowa w ppkt. 7 powyżej.
9. Spółka zamieszcza sprawozdanie, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy o ofercie na swojej stronie internetowej i udostępnia je na zasadach wynikających z Ustawy o ofercie.