

Raport
Zrównoważonego
Rozwoju
Archicom

20
23



Spis treści

List prezesa	3	4. Tworzymy stabilne miejsce pracy	66
1. Podstawowe informacje o Grupie Archicom	5	Kluczowe wyniki i wskaźniki	67
Podstawowe informacje o Grupie Archicom	6	Struktura zatrudnienia i zarządzanie różnorodnością	69
Nagrody dla Archicom	8	Wynagrodzenia	84
Skala działalności	9	Dialog z własnymi pracownikami	87
Klienci Grupy	10	Troska o zdrowie i bezpieczeństwo	88
Obszar działalności	10	Szkolenia i onboarding w 2023 roku	92
Produkty Archicom	11	Cyfrowe środowisko pracy	96
Nasza historia	12	Polityka tworzenia dobrego miejsca pracy – benefity	100
Ład Korporacyjny	15	Pozostałe inicjatywy dla pracowników	101
Akcjonariat, Zarząd i Rada Nadzorcza Grupy Archicom	16	Impreza firmowa Archicom	104
Zarządzanie wpływem i ryzykiem	25	Nowe biura Archicom	106
Strategia Grupy Archicom	26	5. Pracownicy w łańcuchu wartości	109
Model biznesowy	27	6. Szanujemy środowisko i dbamy o klimat	119
Misja, wizja, cele i wartości Grupy Archicom	29	Nasza polityka środowiskowa	120
Wyniki finansowe	31	Zarządzanie zielenią	123
Kluczowi interesariusze	33	Bioróżnorodność	126
Aktywność w organizacjach	34	Odpady	129
2. Nasza polityka w zakresie etyki i jej wyniki	35	Emisja gazów cieplarnianych	130
Etyka i wartości	36	Promocja ESG i inicjatywy w Archicom	134
Prawa człowieka	41	7. Zaufanie i komfort naszych klientów	138
Przeciwdziałanie korupcji	43	Nasza polityka i standardy obsługi sprzedaży	139
Przeciwdziałanie konfliktom interesów	44	Rozwój standardów w obsłudze klienta	141
System zarządzania ryzykiem	45	Rozwiązania dla komfortu mieszkańców oraz nowe usługi	143
Zasady współpracy z partnerami biznesowymi	50	8. Zaangażowanie społeczne	146
3. Współtworzymy zrównoważone miasta i przestrzenie	52	Polityka zaangażowania społecznego i dialog społeczny	147
Wspieramy zrównoważony rozwój poprzez wdrażanie idei miasta 15-minutowego	53	Działania lokalne o szerszym kontekście	149
Osiedla 15-minutowe w praktyce	55	Działania na rzecz środowiska	151
Zrównoważone przestrzenie według Archicom	57	9. O raporcie	154
Historia w naszych projektach	61	10. Analiza podwójnej istotności	160
Udogodnienia na naszych inwestycjach	64	11. Indeks ESRS	170

List Prezesa Zarządu Archicom S.A.

Szanowni Klienci, Partnerzy, Pracownicy,

rocznie przysługuje mi ogromny przywilej opracowania listu otwierającego raport zrównoważonego rozwoju Grupy Archicom. Mam ten zaszczyt już po raz trzeci. Tym samym oddaję w Państwa ręce kolejne jego wydanie. Podkreśla ono naszą wielopoziomą odpowiedzialność, którą jako nowoczesna firma deweloperska odczuwamy wobec otaczającego świata i siebie samych. Niezmiennie dążymy do tego, aby tworzyć wyjątkowe miejsca do życia dla naszych klientów i wyznaczać najwyższy standard zamieszkiwania. W naszej ocenie przekłada się na niego nie tylko jakość realizowanych inwestycji i odpowiednie wpisanie ich w otoczenie, ale także najlepsze praktyki obsługi w całym procesie zakupowym i oferowanie bogatego pakietu komplementarnych usług. Na branżę deweloperską patrzymy w znacznie szerszym ujęciu, a poszczególne kryteria ESG postrzegamy jako czynniki wspierające uporządkowany, zrównoważony i dynamiczny rozwój naszej organizacji.

Jesteśmy organizacją, której zaangażowanie środowiskowe i społeczne wykracza poza ramy ich standardowej definicji. Realizujemy szereg inicjatyw przynoszących pozytywne efekty od wielu lat. Nie ustajemy w poszukiwaniu oraz wdrażaniu unikalnych rozwiązań. Uczymy się, eksperymentujemy i redefiniujemy doświadczenia – miejskie i wewnątrzfirmowe. Jednym z pionierskich projektów, który z powodzeniem wdrożyliśmy w minionym roku, jest osiedlowy hub mobilności na



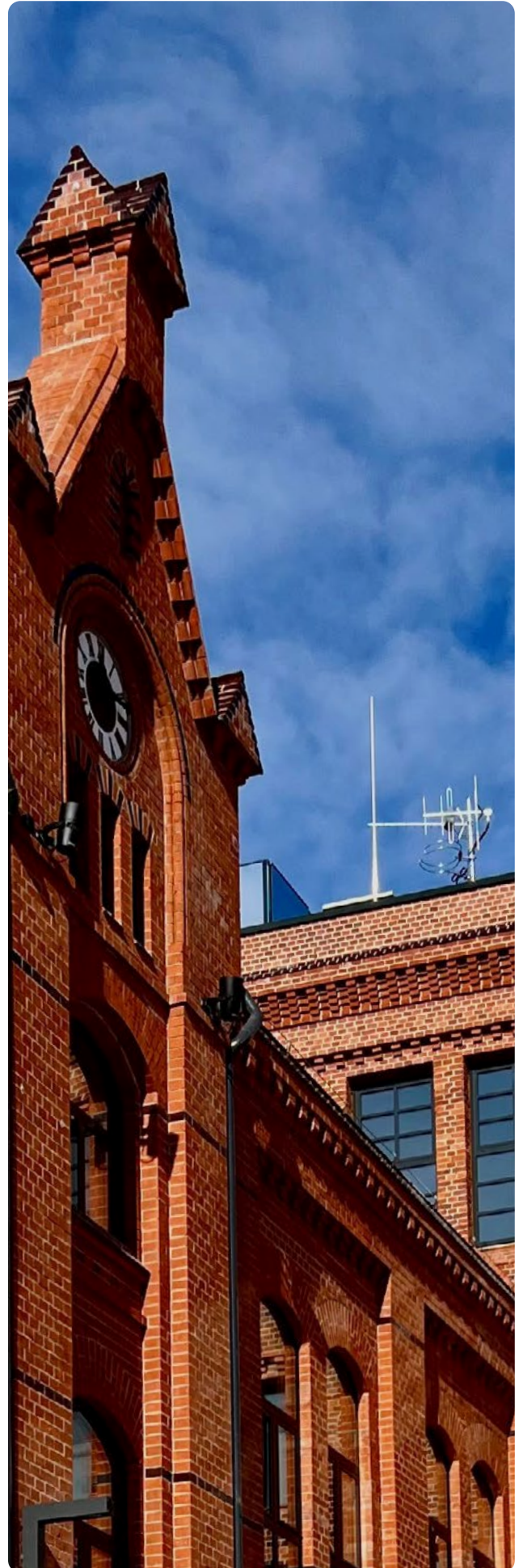
inwestycji Zenit w Łodzi. To pierwszy tego rodzaju punkt w Polsce uruchomiony w przestrzeni osiedla mieszkaniowego. Dostępność pojazdów elektrycznych do wyłącznego użytku mieszkańców inwestycji okazała się dla nich ogromną wartością. Wierzymy, że w ten sposób bierzemy udział w zrównoważonym rozwoju miast, dokładając cegiełkę do rosnącej popularności ekomobilności.

Za nami kolejny rok budowania zintegrowanego sposobu zarządzania organizacją według standardów, które nadają priorytet aspektom materialnym i są spójne z naszymi wartościami. Kamieniem milowym było wniesienie części biznesu mieszkaniowego przez Echo Investment do Archicom. Wówczas z wieloletniego lidera rynku wrocławskiego staliśmy się ogólnopolskim deweloperem funkcjonującym w pięciu największych polskich aglomeracjach, z perspektywą na dalszą dynamiczną ekspansję. Dziś naszym celem jest osiągnięcie pozycji dewelopera mieszkaniowego pierwszego wyboru w Polsce. Nasze ambicje sięgają wysoko, jednak musimy pamiętać, że tego rodzaju zmiany organizacyjne to proces długofalowy. Czerpiemy wszystko, co najlepsze z połączonych zespołów – wiedzę, doświadczenie, najlepsze praktyki i specjalistyczne know-how. Dostrzegamy w tym szansę na wypracowanie nowych, spójnych standardów funkcjonowania, a tym samym zbudowanie jednej, silnej organizacji.

Naszą intencją jest, aby zrównoważony rozwój Grupy Archicom wynikał z codziennej pracy. Nasza odpowiedzialność jest zaszyta głęboko w metodologii pracy. Wierzymy, że dane, które zbieramy i analizujemy, potwierdzą słuszność naszych działań i pomogą nam zmaksymalizować ich efekty. Raportowanie dla nas jest wynikiem podjętych działań. Chcemy rozwijać się również w tym obszarze, wobec tego postanowiliśmy rozpocząć raportowanie zgodnie ze standardem ESRS już w tym roku.

Jako organizacja wyznaczaliśmy sobie ambitne cele związane ze zrównoważonym rozwojem. Mamy świadomość, że biznes musi dziś funkcjonować dojrzałe – podejmować świadome decyzje czy też odpowiednio dobierać partnerów. Głęboko wierzymy, że na tym polega nasza odpowiedzialność. Zapewniam, że priorytety Grupy Archicom nie ulegną zmianie i już za rok zaprezentujemy Państwu kolejny raport zrównoważonego rozwoju, potwierdzający postęp, który wykonaliśmy.

**Waldemar Olbryk,
Prezes Zarządu w Archicom**



Podstawowe informacje o Grupie Archicom

- a. Podstawowe informacje o Grupie Archicom
- b. Nagrody dla Archicom
- c. Skala działalności
- d. Klienci Grupy
- e. Obszar działalności
- f. Produkty Archicom
- g. Nasza historia
- h. Ład Korporacyjny
- i. Akcjonariat, Zarząd i Rada Nadzorcza Grupy Archicom
- j. Zarządzanie wpływem i ryzykiem
- k. Strategia Grupy Archicom
- l. Model biznesowy
- m. Misja, wizja, cele i wartości Grupy Archicom
- n. Wyniki finansowe
- o. Kluczowi interesariusze
- p. Aktywność w organizacjach

PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Podstawowe informacje o Grupie Archicom

Jesteśmy czołowym ogólnopolskim deweloperem mieszkaniowym, notowanym na Gieldzie Papierów Wartościowych. Nasza historia sięga 37 lat doświadczenia w tworzeniu wyjątkowych miejsc do życia. Od 2021 roku jesteśmy częścią grupy Echo Investment. Od 1 sierpnia 2023 roku odpowiadamy za cały biznes mieszkaniowy Grupy, prowadząc wyjątkowe inwestycje o najwyższych standardach na największych rynkach mieszkaniowych w Polsce.

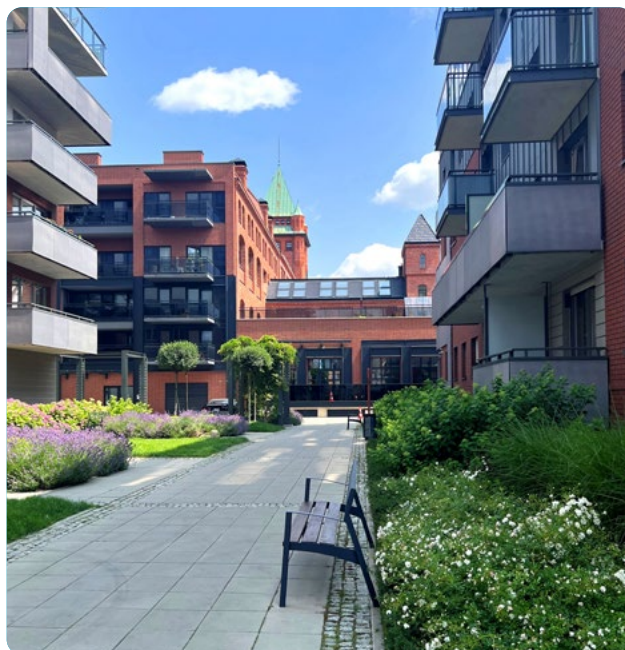
Nasze inwestycje realizowane są w sposób kompleksowy, zgodnie z założeniami przemyślanej urbanistyki, dopasowanej do otoczenia. Adresujemy potrzeby mieszkańców naszych inwestycji, łącząc harmonijnie wiele dziedzin decydujących o jakości życia: budowania relacji sąsiedzkich, pracy, odpoczynku, aktywności sportowej, przemyślanej komunikacji i infrastruktury czy dostępu do zieleni i rekreacji.

Priorytetem i ważną cechą realizacji Grupy Archicom jest uwzględnianie miastotwórczej roli inwestycji, w tym ich wpływu na bezpośrednie otoczenie oraz budowę społeczności sąsiedzkich. Postrzegamy nasze nieruchomości kompleksowo, dopasowując je do zastanej tkanki miejskiej, a także pobudzając życie w kwartałach, w których są zlokalizowane.

Na tej podstawie rozwijamy biznes, którego fundamentem jest uwzględnianie pozytywnego wpływu na środowisko i społeczeństwo, przejawiające się zarówno w naszych inwestycjach, jak i transparentnym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Działamy

w organizacjach branżowych i prowadzimy dialog na temat rynku mieszkaniowego w Polsce, dzieląc się z rynkiem swoją wiedzą. Inicjujemy także projekty wpływające bezpośrednio na codzienne życie mieszkańców naszych osiedli, a także największych polskich miast, w których są zlokalizowane.

Wierzmy, że budowanie to tworzenie wyjątkowych miejsc do życia.



37 lat
doświadczenia

600 000 mkw.
mieszkań oddanych
do użytku



Obecność
**w 5 największych
miastach**
w Polsce

ponad **1,1 mld PLN**
przychodów w 2023 roku

4 000 mieszkań
rocznie to nasz
średnioterminowy cel
sprzedaży

2023: Nagrody Archicom

wręczone w 2023 roku



Diamenty Forbesa 2023

Kategoria: Firmy duże z przychodem ze sprzedaży powyżej 250 mln zł

Builder Awards

Firma Budowlana Roku 2022

Builder Awards

Osobowość Branży 2022 – Waldemar Olbryk

Brązowy Spinacz 2023

PR miejsca, miasta lub regionu – River Point

Ogólnopolski Ranking Najlepszych Deweloperów

4. miejsce za rok 2023



Jesteśmy czołowym deweloperem zmieniającym oblicze polskich miast:



Mamy ponad
37 lat doświadczenia



Zaufało nam ponad
30 tysięcy mieszkańców



Zrealizowaliśmy ponad
230 obiektów
mieszaniowych



Oddaliśmy do użytku
ponad **600 tysięcy mkw.**
mieszkań



Od 2016 roku jesteśmy
notowani na **GPW**



Od 2021 roku
jesteśmy częścią Grupy
Echo-Archicom: jednego
z **największych
deweloperów**
w Polsce



W 2023 roku zostaliśmy
**ogólnopolskim
deweloperem
mieszaniowym**

Klienci Grupy

Adresatami naszej oferty są kupujący mieszkania na własne potrzeby lub w celach inwestycyjnych, w tym ochrony zebranych oszczędności. Oferta jest zdywersyfikowana na rzecz różnorodnych grup klientów. W 2023 roku nabywcami mieszkań od Archicom byli zarówno inwestorzy (znaczący udział w I połowie 2023 roku), jak też osoby dokonujące zakupów na potrzeby własne (największy udział w II połowie 2023). Wśród nabywców wyróżniali się klienci dokonujący zakupu w programie Bezpieczny Kredyt 2% oraz korzystający z innych form kredytu o zmiennej stopie procentowej. Aktywne były także inne grupy klientów, w tym kupujący mieszkania za gotówkę oraz przy finansowaniu zewnętrznym na warunkach rynkowych (w tym kredyty hipoteczne w oparciu o stałą stopę procentową).

Obszar działalności

Koncentrujemy swoją aktywność w segmencie mieszkaniowym, prowadząc działalność deweloperską w pięciu największych miastach Polski: Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Łodzi i Poznaniu, stanowiących jednocześnie największe rynki mieszkaniowe w kraju. W 2023 r. Grupa Archicom prowadziła działalność na terenie Polski i 100% naszych przychodów generowanych było w Polsce. Archicom nie posiada jednostek działających poza granicami kraju. Nasze przychody nie są uzależnione od jednego odbiorcy – Grupa posiada wielu rozproszonych odbiorców.



PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Produkty Archicom

Naszym podstawowym produktem są mieszkania na sprzedaż dla naszych klientów. Od 37 lat budujemy i sprzedajemy miejsca do życia we Wrocławiu. Od 2023 roku dołączyły do niego cztery inne największe rynki mieszkaniowe w kraju: Warszawa, Kraków, Poznań i Łódź. Naszym celem jest nie tylko podążanie za trendami, ale ich wyprzedzanie i wyznaczanie na polskim rynku. Z myślą o tym stale poszerzamy ekosystem rozwiązań oferowanych dla klientów, wykraczający poza samą sprzedaż mieszkań.

Nadrzędnym produktem Archicom są mieszkania na sprzedaż. W tym obszarze posiadamy know-how zgromadzone przez lata, dające nam pozycję czołowych specjalistów. Dzięki tej wiedzy Grupa Archicom to obecnie jeden z liderów na rynku deweloperów mieszkaniowych w Polsce. Postrzegamy tę pozycję jako zobowiązanie do wyznaczania najwyższych standardów i wzorców w branży.

Dążąc do stałego rozwoju produktów mamy ambicję, by zapewnić naszym klientom więcej niż cztery ściany. Chcemy pomagać im wyeliminować trudności, które mogą napotkać na drodze do zamieszkania w swoim wymarzonej M. Tam, gdzie to możliwe, przekształcamy je w praktyczne udogodnienia.

W Archicom mamy stworzony kompleksowy ekosystem ułatwień, który sprawia, że dążenie do zamieszkania we własnym mieszkaniu staje się prostsze, szybsze i bardziej komfortowe. W skład tego ekosystemu wchodzi takie elementy oferty, jak m.in. pomoc w uzyskaniu finansowania, realizacja wykończenia mieszkania czy rozwiązania związane ze Smart Home. Dzięki temu nasi klienci mogą nabyć nowoczesne mieszkania, które są kompletnie wykończone i gotowe do wprowadzenia się, bez dodatkowego wysiłku i stresu związanego z urządzaniem wnętrza.

Mieszkanie

nadrzędny produkt
Grupy Archicom



Pomoc w uzyskaniu finansowania



Realizacja wykończenia mieszkania



Oferta Smart Home

PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Nasza historia

Prawie cztery dekady naszych doświadczeń to bogata historia firmy od momentu założenia jej przez małżeństwo architektów – Dorotę Jarodzką-Śródkę i Kazimierza Śródkę, po dzisiejszy status jednego z największych deweloperów w Polsce. Nowatorski charakter Archicom zapoczątkowany u progu demokratycznych zmian w Polsce towarzyszy nam po dziś dzień. Budowa więzi, dokładna analiza potrzeb i oczekiwań oraz holistyczne podejście do architektury to nasze podstawy. Czerpiemy z nich, redefiniując sposób myślenia o przestrzeni miejskiej i prowadzenia biznesu w obliczu dzisiejszych wyzwań klimatycznych i społecznych.



Kroki milowe w rozwoju Grupy Archicom

1986	Rozpoczynamy działalność – pod nazwą Studio Projekt jako jedna z pierwszych w Polsce Ludowej, prywatnych spółek architektonicznych. Tworzymy pierwsze projekty domów jednorodzinnych w Prochowicach i Strzelinie.	
	Otrzymujemy pierwsze zlecenie w sektorze bankowym – wychodzimy poza rynek mieszkaniowy.	1990
1993	Zadanie (prawie) niemożliwe – podejmujemy się kompleksowego projektu remontu renesansowej kamienicy przy ul. Kiełbaśniczej we Wrocławiu (obecny Art Hotel).	
	Działamy na zróżnicowanych rynkach – rozpoczęcie budowy pierwszego budynku mieszkalnego „Podkowa” na Karłowicach oraz biurowca Renaissance Business Centre położonego we Wrocławiu.	1997
2000	Realizujemy pierwszy inteligentny budynek mieszkaniowy z monitoringiem oraz dostępem do sieci internetowej – przy ul. Ciepłej we Wrocławiu. Wchodzimy też mocniej na rynek nieruchomości komercyjnych – realizujemy nowe przestrzenie biurowe dla takich podmiotów jak BZ WBK czy GE Capital.	

	Wprowadzamy holistyczne podejście do projektowania osiedli mieszkaniowych – wdrażamy innowacyjne myślenie o przestrzeni i roli twórców miasta. Przy budowie osiedla Cztery Pory Roku, na wrocławskim Jagodnie rozwijamy ideę osiedli kompletnych.	2003
2005	Sukces na rynku komercyjnym – nasza pierwsza we Wrocławiu sprzedaż budynku biurowego.	
	Działamy miastotwórczo m.in. budując największy w tamtym czasie kompleks biurowy West Forum. Rozwijamy też wizję holistycznych osiedli mieszkaniowych w ramach prac nad kolejnymi etapami Ogrodów Hallera (nowoczesne wille miejskie w prestiżowej części Krzyków) oraz Czterech Pór Roku na wrocławskim Jagodnie.	2011
2012	Ruszamy ze sprzedażą naszej flagowej, wieloetapowej inwestycji: Olimpia Port – największego kompleksowego osiedla we Wrocławiu, położonego tuż nad rzeką i tworzonego zgodnie z ideą osiedli 15-minutowych. Olimpia Port zbudowana jest z poszanowaniem zieleni, przejawiającym się m.in. zabezpieczeniem rezerwatu "Czarna Woda". Jesteśmy także wrocławskim pionierem w dziedzinie loftów. Rozpoczynamy realizację Loftów Platinum w budynku destylarni przy ul. Inowrocławskiej.	
	Rozpoczynamy realizację osiedla mieszkaniowego na terenie obszaru Natura 2000 – Słoneczne Stabłowice nad Bystrycą. Stworzyliśmy je z pełnym poszanowaniem dla środowiska naturalnego.	2014
2016	Debiutujemy na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.	
	Startujemy z naszym pierwszym projektem mieszkaniowym powstającym w ramach obiektu mixed-use – w rewitalizowanym Browarze Piast tworzymy Browary Wrocławskie.	2017
2019	Jeszcze mocniej stawiamy na zrównoważony rozwój w biurowcach i na osiedlach. Dla nowego budynku biurowego City Forum uzyskujemy certyfikat LEED na poziomie GOLD. Uruchamiamy sprzedaż wieloetapowej inwestycji we Wrocławiu – Plant Racławickich, osiedla z designem biofilicznym.	
	Łączymy siły z Echo Investment – Echo jest właścicielem większościowego pakietu w naszej firmie. Grupa staje się największym deweloperem w Polsce. Wchodzimy ponadto na rynek warszawski, zakupując działkę na Służewcu.	2021
2022	Zakupujemy działkę w Poznaniu na osiedlu Jeżyce. Na obszarze 3 ha powstanie osiedle, doskonale wpisujące się w ideę komfortowego, 15-minutowego miasta, którego sercem ma być zrewitalizowany plac pod historyczną wieżą ciśnień.	

2023 rok jest dla nas przełomowy.

1 sierpnia Grupa Echo - Archicom sfinalizowała wniesienie biznesu mieszkaniowego do Archicom. W ten sposób Archicom wszedł na nowe rynki, stając się ogólnopolskim deweloperem mieszkaniowym, dzięki przejściom mieszkaniowych projektów deweloperskich, zespołu pracowników i banku ziemi od Echo Investment.



Wartość
transakcji:
830 mln zł



Potencjał
sprzedaży
4 000
mieszkań
rocznie



Oferta obecna
w pięciu
największych
miastach Polski

2023



PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Ład korporacyjny

Ład korporacyjny w Grupie Archicom regulują:

- Statut spółki,
- Kodeks Postępowania,
- Regulamin Rady Nadzorczej,
- Regulamin Pracy Zarządu,
- Regulamin Audytu,
- inne szczegółowe regulaminy i procedury.

Dokumenty tj. Statut, Kodeks Postępowania i Kodeks Antykorupcyjny dostępne są na stronie internetowej archicom.pl w zakładce Ład korporacyjny.

Władzami Archicom S.A., która jest spółką-matką Grupy Archicom są:

Walne Zgromadzenie

- do jego kompetencji należą m.in.:
 - wybór, odwołanie i zawieszenie Członków Rady Nadzorczej,
 - podjęcie uchwały o podziale zysków i strat,
 - podejmowanie uchwał w sprawie wypłaty dywidendy,
 - rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu czy zmian w podstawowych dokumentach korporacyjnych.

Rada Nadzorcza oraz jej komitety

- do jej kompetencji należą m.in.:
 - ocena sprawozdania finansowego Spółki i Grupy,
 - ocena sprawozdania Zarządu,
 - wybór, odwołanie i zawieszenie Zarządu lub poszczególnych jego Członków,
 - monitorowanie najważniejszych procesów (m.in. sprawozdawczości, kontroli),
 - bieżąca ocena działań z zakresu zakupów i sprzedaży aktywów, planów finansowania, wdrażania strategii sprzedaży aktywów oraz realizacji planów inwestycyjnych na podstawie zatwierdzonego budżetu rocznego.

Zarząd

- prowadzi wszystkie bieżące sprawy Spółki z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z przepisów Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu.

Szczegółowe kompetencje, zadania oraz organizację Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Archicom S.A. opisuje Statut spółki.



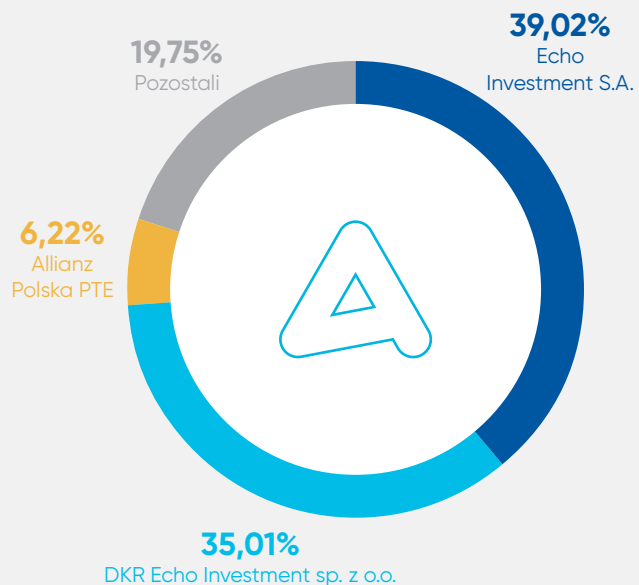
PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Akcjonariat, Zarząd i Rada Nadzorcza Grupy Archicom

Archicom S.A. jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Archicom, której akcje są notowane na rynku Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie od 2016 roku. Akcjonariuszem większościowym Spółki jest Echo Investment S.A., największa grupa deweloperska w Polsce, z bogatym doświadczeniem w głównych sektorach rynku nieruchomości: mieszkaniowym oraz komercyjnym. Kontroluje ona 74,04% kapitału zakładowego Archicom S.A.

Od II kwartału 2023 roku główna siedziba spółki mieści się w nowoczesnym biurowcu MidPoint71 przy ul. Powstańców Śląskich 9 we Wrocławiu.

Akcjonariusz	Udział w akcjonariacie
Echo Investment S.A.	39,02%
DKR Echo Investment sp. z o.o.	35,01%
Allianz Polska PTE	6,22%
Pozostali	19,75%



*Stan na koniec raportowanego okresu 2023 roku

Zarząd Archicom S.A.

Grupą Archicom kieruje czteroosobowy zarząd, w którego skład wchodzi Waldemar Olbryk (Prezes Zarządu), Agata Skowrońska-Domańska (Wiceprezes Zarządu), Dawid Wrona (Członek Zarządu) oraz Rafał Zboch (Członek Zarządu).

Zarząd Grupy Archicom składa się z czterech osób i jest zróżnicowany pod względem płci. Odsetek kobiet w zarządzie wynosi 25%.

Z uwagi na fakt, iż w Grupie Archicom istnieje dualistyczny Organ Zarządczy, Zarząd pełni rolę ciała wykonawczego, a Rada Nadzorcza – niewykonawczego. Liczba wykonawczych członków Organu Zarządczego wynosi cztery, zaś członków niewykonawczych – siedem.

Waldemar Olbryk, Prezes Zarządu

Ukończył ekonomię na Uniwersytecie Łódzkim oraz studia MBA prowadzone wspólnie przez Uniwersytet Łódzki i College of Maryland. Posiada również tytuł Profesjonalnego Managera Projektu według standardu Project Management Institute.

Od ponad dwudziestu lat zarządza przedsięwzięciami biznesowymi w Polsce. Specjalizuje się w zarządzaniu zakupem działek oraz projektami deweloperskimi. Był zaangażowany w tworzenie sieci stacji paliw BP, potem projektu łódzkiej Manufaktury, następnie z współpracował z firmą Phillips Lighting. W 2008 r. rozpoczął pracę w Skanska, by w 2011 r. roku objąć funkcję Prezesa Skanska Property Poland (do 2014 r.). Od sierpnia 2017 roku dołączył do Echo Investment S.A., jako Członek Zarządu – Dyrektor Działu Mieszkaniowego. W 2018 roku przyjęty w szeregi stowarzyszenia RSA (Royal Society for the Arts, Manufactures and Commerce). Inicjator i współtwórca wydarzenia PlayFair – cyklu debat między artystami, biznesem i światem akademickim zorganizowanymi podczas festiwalu SOUNDEDIT w Łodzi.

Od kwietnia 2021 zarządza Archicom S.A., gdzie wdraża innowacje, przeprowadza organizację przez proces digitalizacji i zarządza zespołem oraz realizacjami przy poszanowaniu otoczenia – wewnętrznego oraz zewnętrznego.



Agata Skowrońska-Domańska, Viceprezes Zarządu, Chief Financial Officer

Pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu i CFO w Archicom. W latach 2017–2023 aktywnie uczestniczyła w umacnianiu na rynku ogólnopolskiej marki Echo Investment na stanowisku Dyrektora ds. Planowania Strategicznego. W branży nieruchomości funkcjonuje od ponad 20 lat, gromadząc doświadczenie w największych organizacjach sektora – m.in. w Skanska, Bouygues Immobilier, Yareal czy też Simon&Ivanhoe. Zyskane przez lata doświadczenie sprawiło, że dziś jest jedną z czołowych specjalistek w branży. Specjalizuje się w obszarze cyfrowej transformacji przedsiębiorstw, skupiając się zarówno na obszarach operacji, przetwarzania, jak i kultury organizacyjnej. Wierzy, że w centrum każdej zmiany jest człowiek, a technologia jest jego wiernym sprzymierzeńcem. Jest zaangażowana w promowanie pozytywnych wartości w zakresie ładu korporacyjnego, kształtowanie strategii finansowej organizacji notowanych na GPW, a także podejmuje działania mające na celu utrzymanie płynności finansowej spółki w połączeniu z nadrzędnym celem, jakim jest troska o dobro klientów. Laureatka nagrody Top Woman in Real Estate 2019 w kategorii Innowacje i Technologia, wyróżniona również w plebiscyfie Strong Women in IT 2021.



Dawid Wrona, Członek Zarządu, Dyrektor Zarządzający ds. Sprzedaży i Marketingu

Dawid Wrona posiada 20-letnie doświadczenie w branży deweloperskiej, zdobyte we wszystkich segmentach rynku. Wcześniej współpracował m.in. z Dom Development, Marzipol oraz z czołowym deweloperem w Rumunii – Impact Developer & Contractor. Przez 6 lat w Echo Investment odpowiadał za wszystkie projekty mieszkaniowe, rozwijając obszary związane ze sprzedażą i marketingiem. Inicjator nowych idei i rozwiązań technologicznych wspierających obsługę klienta, powołał obszar Customer Experience w organizacji. Jest absolwentem IMD w Szwajcarii – Foundations For Business oraz ICAN Institute. W listopadzie 2022 dołączył do Archicom S.A. w randze Członka Zarządu na stanowisku Dyrektor Zarządzający ds. Sprzedaży i Marketingu.



Rafał Zboch, Członek Zarządu

Rafał Zboch jest absolwentem wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Radcą Prawnym. Ukończył studia podyplomowe na kierunkach prawo europejskie oraz historia sztuki.

Przez 17 lat pracował w renomowanych międzynarodowych kancelariach prawnych, specjalizując się w obsłudze prawnej przedsięwzięć nieruchomościowych. W latach 2017-2023 był członkiem Management Team w Grupie Echo Investment, pełniąc funkcję Dyrektora Biura Prawnego. Od kwietnia 2021 roku jest Członkiem Zarządu spółki giełdowej Archicom S.A. odpowiedzialnym za compliance, obsługę prawną oraz pozyskiwanie nowych terenów inwestycyjnych. Posiada blisko 25-letnie doświadczenie na polskim rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych.

Od 10 lat jest prezesem zarządu Fundacji Odbudowy Dworu Samy, która prowadzi wieloletni program renowacji tego znaczącego zabytku położonego w pobliżu Kłodzka. Obiekt ten jest sceną wielu ważnych cyklicznych wydarzeń kulturalnych, w tym m.in. Festiwalu „Góry Literatury” Olgi Tokarczuk i Szkoły Muzyki Dawnej.



Rada Nadzorcza Archicom S.A.

Członkami siedmioosobowej Rady Nadzorczej Spółki są Nicklas Lindberg (Przewodniczący Rady Nadzorczej), Marek Gabryjelski, Konrad Płochocki, Maciej Drozd, Małgorzata Turek, Peter Kocsis, Bence Sass.



Nicklas Lindberg **Przewodniczący Rady Nadzorczej**

Funkcję prezesa Echo Investment objął w 2016 r. Odpowiada za strategię i rozwój firmy. Od 2021 r., w związku z przejęciem przez Echo Investment wrocławskiej spółki Archicom S.A., pełni równoległe funkcję przewodniczącego jej Rady Nadzorczej.

Od 2016 r. Echo Investment znacząco zwiększyło skalę działalności. Wprowadzona w życie Strategia Rentownego Wzrostu przekształciła Echo Investment w klasycznego dewelopera, który działa w siedmiu największych miastach Polski, lidera rynku w segmentach mieszkaniowym, biurowym oraz nieruchomości handlowo-rozrywkowych. Grupa zaczęła projektować i budować wielofunkcyjne miejskie projekty zwane „destinations”, w których ludzie mogą mieszkać, pracować i spędzać wolny czas. Rozpoczęła również działalność w segmencie biurowej powierzchni elastycznej (CitySpace) oraz mieszkań na wynajem (Resi4Rent). Zwiększając skalę w segmencie mieszkaniowym w 2021 r. Echo Investment przejęło wrocławską spółkę Archicom S.A.

Przed 2015 r. Nicklas Lindberg był związany z grupą Skanska, w której pełnił funkcje kierownicze. Był m.in. prezesem Skanska Commercial Development Europe (CDE), szefem Skanska Property Poland, prezesem i dyrektorem finansowym Skanska w Rosji, a także menadżerem w jednostkach Residential Development w krajach nordyckich. W 2001 r. ukończył studia na Uniwersytecie w Lund.



Marek Gabryjelski **I Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej**

Od roku 2015 Dyrektor Departamentu Zarządzania Finansami i Ryzykiem w PGNiG Supply & Trading GmbH. Posiada wieloletnie doświadczenie w pracy w organach spółek handlowych, w tym także w radach nadzorczych spółek publicznych. Zasiadał w radach nadzorczych spółek Mostostal Zabrze Holding S.A., Kredyt Inkaso S.A., Polenergia S.A. oraz GANT Development S.A. W przeszłości pełnił funkcje zarządcze w Alvernia Studios i Nectar Polska Sp. z o.o. W pierwszych latach kariery pełnił także role Konsultanta w Arthur Andersen oraz maklera w Domu Maklerski Banku Ochrony Środowiska S.A. Ukończył studia magisterskie w Szkole Głównej Handlowej na Wydziale Finansów i Bankowości.

Pan Marek Gabryjelski spełnia kryterium niezależności.



Konrad Płochocki **II Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej**

Od lipca 2013 roku wiceprezes Polskiego Związku Firm Deweloperskich, zatrudniony w organizacji od 2012 roku. Od 2013 r. Radca Prawny, posiada licencję pośrednika w obrocie nieruchomościami nadaną przez Ministra Infrastruktury. Prawnik z wieloletnim doświadczeniem zdobywanym m.in. w CMS Cameron McKenna, Fundacji na Rzecz Kredytu Hipotecznego, firmie Hough, Lebedziński & Partners oraz Habitats Home. Ekspert w obszarach m.in. prawa bankowego, finansów międzynarodowych, prawa hipotecznego, finansowania nieruchomości, prawa gospodarki nieruchomościami i prawa upadłościowego. Absolwent prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Pan Konrad Płochocki spełnia kryterium niezależności.



Maciej Drozd **Członek Rady Nadzorczej**

Członek Zarządu Echo Investment od 2015 roku. Odpowiada w firmie za finanse oraz funkcje wsparcia. Zarządzał restrukturyzacją grupy Echo Investment przy wprowadzaniu Strategii Rentownego Wzrostu, co obejmowało m.in. zmianę modelu działania i finansowania grupy w kierunku klasycznego dewelopera, skupiającego się na szybkim obrocie kapitałem przy wysokich zwrotach. Posiada blisko 30-letnie doświadczenie w roli dyrektora finansowego. W latach 1995–2015 związany z Eastbridge Group. Jest magistrem filozofii, magistrem zarządzania oraz absolwentem studiów MBA University of Illinois.





Małgorzata Turek
Członek Rady Nadzorczej

Od 2019 r. jest Członkiem Zarządu Echo Investment S.A. Od 2021 r. pełni równolegle funkcję członka jej Rady Nadzorczej.

Ma ponad dwudziestoletnie doświadczenie w branży nieruchomości zdobyte zarówno w firmach inwestycyjnych, deweloperskich, jak i międzynarodowych kancelariach prawnych. Jest specjalistką w dziedzinie zarządzania aktywami, a także transakcji kupna i sprzedaży nieruchomości. Od 2017 r. była prezesem nowo utworzonej spółki Globalworth Poland Real Estate, gdzie odpowiadała za organizację, budowę zrównoważonego portfela nieruchomości generujących przychody, a także ustanowienie wszystkich kluczowych funkcji spółki. Swoje doświadczenie zdobywała w Skanska Property Poland, gdzie w latach 2012 - 2017 jako Członek Zarządu (Chief Operating Officer) odpowiadała za transakcje i działalność operacyjną. Poprzednio pracowała w renomowanej kancelarii prawnej Linklaters, gdzie specjalizowała się w transakcjach na rynku nieruchomości komercyjnych. Jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz członkiem Izby Radców Prawnych w Polsce.



Peter Kocsis
Członek Rady Nadzorczej

Peter Kocsis jest Wiceprezesem (Deputy CEO) Wing, odpowiedzialnym za strategię, ryzyko i controlling. Odpowiada za analizę ryzyka i controlling 19 nieruchomościowych spółek celowych posiadających aktywa o wartości 650 mln euro z rocznym dochodem z wynajmu o wartości 61 mln euro. Jest członkiem zarządu oraz odpowiada za controlling spółek zależnych świadczących usługi w obszarze nieruchomości z przychodami o wartości 70 mln euro. Opracowuje także strategię i biznesplan dla portfela projektów rozwojowych o wartości rozwojowej brutto (GDV) 1 mld euro. Piastuje także funkcję Dyrektora Generalnego ds. Ryzyka (Chief Risk Officer) w spółce zarządzającej funduszami nieruchomościowymi grupy Wing. Oprócz tego Peter nadzoruje digitalizację, obszar ESG i jest silnie zaangażowany w międzynarodową działalność Wing.

Jest absolwentem Uniwersytetu Korwina w Budapeszcie. Uzyskał dalsze stopnie naukowe na studiach podyplomowych na Uniwersytecie w Birmingham (MIS) i na Georgetown University (MSFS). Władza językami węgierskim, angielskim i niemieckim.

Od 2023r. jest Członkiem Rady Nadzorczej Grupy Archicom.



Bence Sass Członek Rady Nadzorczej

Bence Sass jest doświadczonym ekspertem w zakresie inwestycji nieruchomościowych z ponad 20-letnim doświadczeniem w sektorze nieruchomości komercyjnych. Jako Wiceprezes kieruje zespołem odpowiedzialnym za międzynarodowy rozwój oraz transakcje inwestycyjne Grupy Wing. Do tej pory brał udział w transakcjach o łącznym wolumenie przekraczającym 1 mld euro. Odpowiada również za rozwój biznesu i transakcje wewnątrz grupy. Zanim piastował obecne stanowisko, Bence Sass był członkiem wiodącego zespołu finansowania nieruchomości w banku UniCredit.

Uzyskał tytuł licencjata (BA) w Budapest Business School w Budapeszcie oraz tytuł magistra na Uniwersytecie Technologii i Ekonomii w Budapeszcie (MBA).

Jest członkiem Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Władza językiem węgierskim, angielskim i niemieckim.

Od 2023r. jest Członkiem Rady Nadzorczej Grupy Archicom.

Rada Nadzorcza składa się z siedmiorga Członków, a kobiety stanowią 14,3% (1 kobieta).

Kryterium Niezależności spełnia dwóch Członków Rady Nadzorczej: Konrad Płochocki i Marek Gabryjelski, co stanowi 28,6% Rady (2 Członków spełnia kryterium niezależności).

Wszyscy Członkowie Zarządu są Polakami, natomiast w Radzie Nadzorczej zasiada czterech Polaków, dwóch Węgrów i jeden obywatel Szwecji.

Podział Zarządu pod względem wieku jest następujący: trzech Członków Zarządu mieści się przedziale od 30 do 50 lat, zaś jeden jest powyżej 50 roku życia. Jeśli chodzi o Radę Nadzorczą, to czterech jej Członków mieści się w przedziale 30-50, a trzech ma powyżej 50 lat.

Role, obowiązki i wiedza fachowa Zarządu i Rady Nadzorczej związane z kwestiami zrównoważonego rozwoju

Zarząd posiada wiedzę fachową związaną ze zrównoważonym rozwojem w następujących obszarach:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie zasobami ludzkimi (w tym różnorodność),

- zarządzanie wpływem,
- sprawy kadrowe i pracownicze,
- bezpieczeństwo i higiena pracy, w tym na budowach,
- ochrona środowiska.

Rada Nadzorcza posiada natomiast wiedzę fachową w obszarach:

- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- ład korporacyjny,
- bezpieczeństwo i higiena pracy, w tym na budowach,
- zarządzanie wpływem organizacji,
- ochrona środowiska.

Osobą, która odpowiada w Grupie Archicom za kwestie zrównoważonego rozwoju i raportowania ESG, jest Prezes Zarządu Waldemar Olbryk. Prezes jest oficjalnym i potwierdzonym formalnie opiekunem tej części działalności organizacji, i ma ją wpisną w zadania w strukturze organizacyjnej. Posiada także odpowiednie kompetencje w tym zakresie.

W pionie podlegającym Prezesowi organizacji znajduje się wyodrębniony w 2023 r. zespół ESG. Zadania i obowiązki powierzone są Dyrektorowi ds. ESG i Komunikacji stojącemu na czele zespołu.

Dyrektor pionu ESG raportuje postępy prac nad raportem, strategią i wszelkie inne kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem bezpośrednio do Prezesa Zarządu podczas standardowych spotkań będących częścią współpracy.

W celu oficjalnej kontroli wewnętrznej nad kwestiami zrównoważonego rozwoju powstał system ESGFlow, opisany w GOV-5, którego istotnym elementem jest Status dla Zarządu. Za pomocą tej funkcjonalności poszczególne istotne kwestie (oddziaływania, ryzyka, możliwości) będą przekazywane Zarządowi, by mógł on monitorować postępy. Administratorem systemu jest cały Zespół ESG i to on decyduje o tym, które zadania i kwestie zostaną zaraportowane do Zarządu oraz do którego z jego Członków.

Sposób, w jaki organy administrujące, zarządzające i nadzorcze oraz kadra kierownicza wyższego szczebla nadzorują ustalanie celów związanych z istotnymi oddziaływaniami, ryzykiem i możliwościami nie został jeszcze ustalony, gdyż oddziaływania i tematy istotne zostały zidentyfikowane w procesie podwójnej istotności po raz pierwszy w 2023 r.

W 2023 r. Zarząd oraz Rada Nadzorcza Archicom korzystali z usług eksperckich w zakresie pozyskania wiedzy i analizy śladu węglowego. Usługi te świadczyła Fundacja Climate Strategies Poland, działająca na zasadach non-profit, która wspiera przedsiębiorstwa oraz miasta w osiągnięciu neutralności klimatycznej. Zespół fundacji składa się z ekspertów w dziedzinie obliczania i redukcji śladu węglowego, a także specjalistów w obszarze strategii biznesowych, komunikacji klimatycznej oraz przeciwdziałania greenwashingowi i dezinformacji klimatycznej.

W raportowanym okresie Archicom ponownie skorzystał również z ekspertyzy dendrologa, co pozwoliło na szczegółową ocenę wartości terenów zielonych i przeprowadzenie waloryzacji dendrologicznej.

Ponadto, w 2023 r. Zarząd, Zespół ds. ESG oraz przedstawiciele kluczowych działów Archicom skorzystali z doradztwa firmy Deloitte w zakresie gotowości do raportowania, zagadnień taksonomicznych i innych kwestii związanych z raportowaniem niefinansowym w organizacji. Eksperci Deloitte wspierali Archicom także w procesie analizy podwójnej istotności i definiowania istotnych oddziaływań, ryzyk i możliwości,

który przeprowadziliśmy w 2023 r. po raz pierwszy. Podczas czwartego etapu analizy, po ostatecznej priorytetyzacji wyników i stworzeniu matrycy istotności, dokonaliśmy ich walidacji przy udziale najwyższego organu zarządzającego i nadzorczego. Istotne oddziaływania, ryzyka i możliwości zostały następnie zatwierdzone na spotkaniu z Zarządem i Przedstawicielami Rady Nadzorczej.

Zarząd Archicom regularnie (w cyklach miesięcznych i kwartalnych) otrzymuje raporty które zawierają szczególnie istotne tematy powiązane z kwestiami zrównoważonego rozwoju. W raportach tych szczególnie podkreślone są kwestie środowiskowe, a także związane z BHP i bezpieczeństwem wszystkich pracowników na budowach.

W 2023 r. w miesięcznych raportach zawarte były informacje na temat emisji CO₂ przez samochody służbowe oraz transport na i z placu budowy, poziom zużycia paliwa, segregacji odpadów na miejscu budowy, masy odpadów w skali miesiąca, zużycia wody, zużycia energii elektrycznej, udziale stosowanego drewna certyfikowanego, wycinki drzew, nasadzeniach drzew, liczbie kontroli dokonywanych przez organy zewnętrzne, godzinach przepracowanych przez pracowników Archicom i wykonawców, wskaźniku nadzoru, incydentach, wizytach ESSV, przeglądach partnerskich, udzielonej pierwszej pomocy, a także o nagrodach, karach i wypadkach.

W raportach kwartalnych natomiast znajdowały się ustalone cele roczne i wyrażony procentowo stopień ich realizacji w danym kwartale.

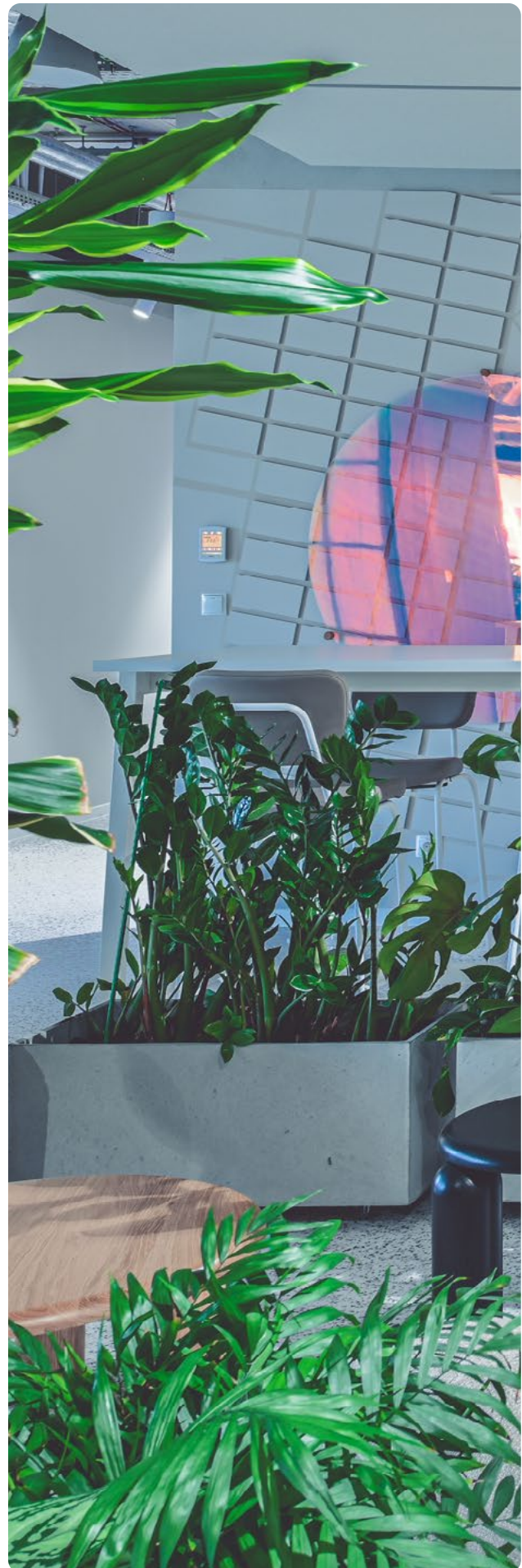
W 2023 roku Grupa Echo-Archicom przyjęła strategię ESG do roku 2030, która zawiera między innymi takie kwestie, jak redukcja śladu węglowego, ochrona miejskiej zieleni, przeciwdziałanie rozlewaniu się miast, użycie zielonej i odnawialnej energii, a także dbałość o równe szanse i dobre warunki pracy dla pracowników, bezpieczeństwo i dobre warunki pracy na placach budowy oraz najwyższe, przejrzyste, równe standardy zarządzania. W związku z każdym

zdefiniowanym obszarem strategii wyznaczyliśmy konkretne i mierzalne cele SMART, które należy osiągnąć, aby w pełni zrealizować założenia strategii. W spotkaniach roboczych poświęconych opracowaniu strategii czynny udział brał przedstawiciel Zarządu Archicom. Był on także obecny na przeglądach strategii w całym 2023 roku.

Przeglądy strategii, które miały miejsce po uzyskaniu wyników podwójnej istotności, uwzględniały również aspekty istotne dla organizacji. Wyniki podwójnej istotności zostaną wzięte pod uwagę przy najbliższej aktualizacji Strategii ESG.

Badanie podwójnej istotności potwierdziło wcześniejsze ustalenia Archicom w związku z tematami istotnymi dla tej branży i rodzaju działalności. Przedstawiciel Zarządu oraz Przedstawiciel Rady Nadzorczej pochylali się nad wszystkimi tematami zawartymi w strategii, takimi jak redukcja śladu węglowego, ochrona zieleni miejskiej, przeciwdziałanie rozlewaniu się miast, zastosowanie zielonej i odnawialnej energii, równe szanse i dobre warunki pracy dla pracowników, bezpieczeństwo i dobre warunki pracy na placach budowy oraz przejrzyste i najwyższe standardy zarządzania.

Wykaz istotnych oddziaływań, ryzyk i możliwości zidentyfikowany w 2023 r. pokazał, które kluczowe kwestie należy jeszcze wziąć pod uwagę w strategii Archicom w kolejnych latach.



PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Zarządzanie wpływem i ryzykiem

W Grupie Archicom kompleksowe zarządzanie wpływem i ryzykiem jest odpowiedzialnością Zarządu Archicom S.A. wraz z Radą Nadzorczą i Komitetem Audytu.

Zarząd przy wsparciu dyrektorów i kierowników poszczególnych działów nadzoruje proces zarządzania ryzykiem poprzez tworzenie, wdrażanie i analizę systemów oraz procedur kontrolnych dostosowanych do identyfikowanych zagrożeń. Dział Audytu Wewnętrznego pełni rolę wsparcia, oceniając funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej, a także skuteczność procedur kontrolnych dotyczących istotnych czynników ryzyka.

Zarząd Grupy Archicom ponosi odpowiedzialność za zarządzanie wpływem, nadzorowanie, zatwierdzanie Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz integrowanie kryteriów ESG z ogólną strategią biznesową w perspektywie krótko-, średnio- i długookresowej. Zarządzanie wpływem i ryzykami ESG zostało powierzone Działowi ds. ESG i Komunikacji. Taka struktura pozwala w opinii Zarządu na elastyczne i szybkie reagowanie, uwzględniając dotychczasowe doświadczenia.

Rozłożenie odpowiedzialności pozwala zarządzać zarówno kwestiami biznesowymi, jak i wpływem, umożliwiając jednocześnie monitorowanie ryzyk. Te o niskim stopniu zagrożenia (niska szansa na ich wystąpienie i niewielki wpływ na całość biznesu) są zarządzane na poziomie managerów i dyrektorów. Te o średnim stopniu zagrożenia są rozpatrywane z udziałem odpowiedniego Członka Zarządu, natomiast ryzyka wysokie, które mogą znacząco wpłynąć na prowadzenie działalności, zarządzane są na szczeblu Prezesa i całego Zarządu.

Prezes, Zarząd i dyrektorzy omawiają na bieżąco aktualne ryzyka i ich stopień prawdopodobieństwa oraz metody zarządzania nimi podczas regularnych posiedzeń. Kwestie ryzyka są również przedmiotem analizy na posiedzeniach Komitetu Audytu, a w najbardziej istotnych przypadkach – Rady Nadzorczej. Raportowanie dostosowywane jest do bieżących potrzeb.

Wpływ	Odpowiedzialność
Pracownicy Grupy	HR
Pracownicy na budowach	BHPiOŚ, Project Management
Zagadnienia środowiskowe związane bezpośrednio z budowanymi projektami	Design Project Development, Project Management
Standardy zarządzania środowiskowego na budowach	BHPiOŚ
Relacje z sąsiadami budów	Project Management, Dział Marketingu
Stanowienie i konsultowanie rozwiązań prawnych dotyczących działalności Grupy	Zarząd, Dział Prawny, Pracownicy delegowani do współpracy z danymi organizacjami branżowymi
Prawa człowieka	Zarząd, Dział Prawny

Podział odpowiedzialności w Grupie Archicom za poszczególne rodzaje wpływu.

Cały Zarząd Archicom jest odpowiedzialny za zarządzanie wpływem, dlatego w powyższym zestawieniu nie została wyznaczona pojedyncza osoba czy dział.



PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Strategia Grupy Archicom

Rola jednego z liderów rynku nieruchomości w Polsce oznacza dla Grupy Archicom jeszcze większą odpowiedzialność za standardy realizowanych projektów, będących w wielu obszarach punktem odniesienia dla branży. Silna oraz stabilna pozycja firmy jest wynikiem realizacji długofalowej strategii. Wyznacza ona odpowiednie kierunki rozwoju Grupy Archicom w obszarach przemyślanej ekspansji o potencjale miastotwórczym, osiągania ambitnych celów oraz dbałości o jakość dostarczanych projektów. Mając na uwadze cele biznesowe dokładamy starań, by w centrum naszych działań znajdował się człowiek i zrównoważony rozwój jego otoczenia. Konsekwentna realizacja strategii oraz celów biznesowych, przy wierności wartościom pozostaje tym bardziej istotna w obliczu ekspansji i zwiększenia działalności w 2023 roku.

Dalszy systematyczny wzrost skali działalności Grupy na rynku nieruchomości mieszkaniowych.



Utrzymanie atrakcyjnej polityki dywidendowej przy zachowaniu środków na finansowanie biznesu.



Maksymalizacja stopy zwrotu z kapitału własnego dla Akcjonariuszy przy zachowaniu mocnego bilansu i płynności.



Tworzenie wyjątkowych miejsc do życia, wpływających pozytywnie na rozwój miast i społeczności.



Dążenie do działania zgodnie z zasadami ESG i wzmocnienia roli lidera branży nieruchomości w obszarze zrównoważonego rozwoju.





PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Model biznesowy

Model biznesowy Grupy w 2023 roku polegał na samodzielnym prowadzeniu kompleksowych projektów na rynku real estate. Zbudowaliśmy kompetencje w zakresie pozyskiwania gruntów, opracowania koncepcji projektów, realizacji inwestycji w ramach własnych struktur zarządzających realizacją pakietową lub przez zewnętrznych generalnych wykonawców. W 2024 roku spółka przewiduje realizację niektórych projektów przy współdziałaniu z innymi podmiotami zewnętrznymi.

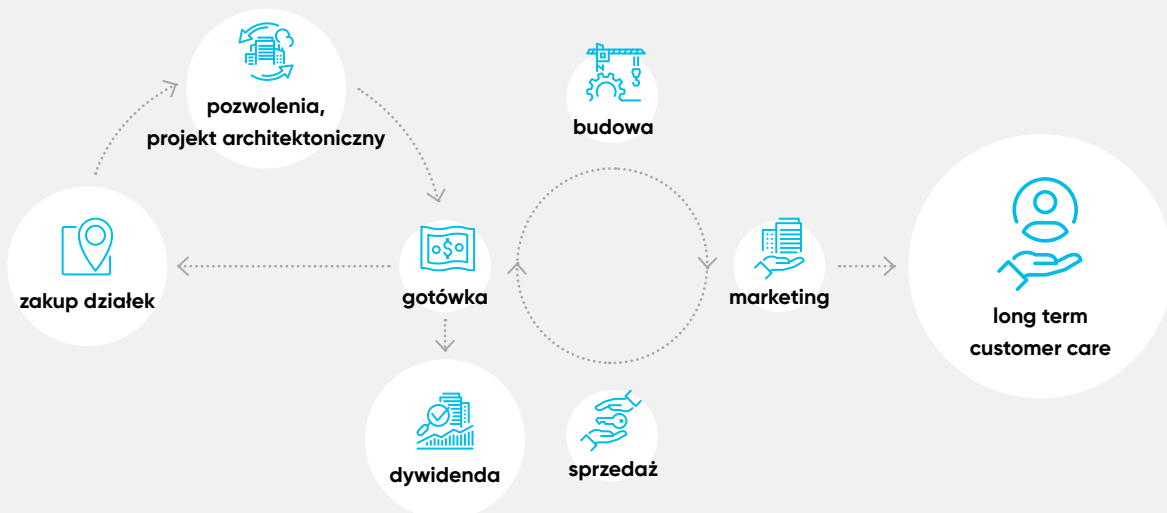
Podstawowym przedmiotem działalności Grupy Archicom jest:

- budowa i sprzedaż nieruchomości mieszkalnych,
- kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek,
- realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków.

Spółka Archicom S.A. jako spółka holdingowa, zajmuje się głównie:

- pozostałą finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych,
- dzierżawą własności intelektualnej i podobnych produktów, z wyłączeniem prac chronionych prawem autorskim.

Schemat modelu biznesowego Grupy Archicom



Planując, realizując i rozwijając nasze inwestycje, wybieramy grunty wykazujące się dużym potencjałem dla miast, w których działamy i ich mieszkańców. Realizujemy te działania, kierując się szeregiem zasad:



Dbamy o odpowiednią i wysokiej jakości infrastrukturę naszych realizacji.



Podchodzimy do realizacji projektów w sposób kompleksowy, ujmujący różne funkcje inwestycji oraz aspekty życia mieszkańców.



Wspieramy budowę społeczności na terenie naszych inwestycji i wokół nich, a także działania mające na celu zacieśnianie więzi sąsiedzkich.

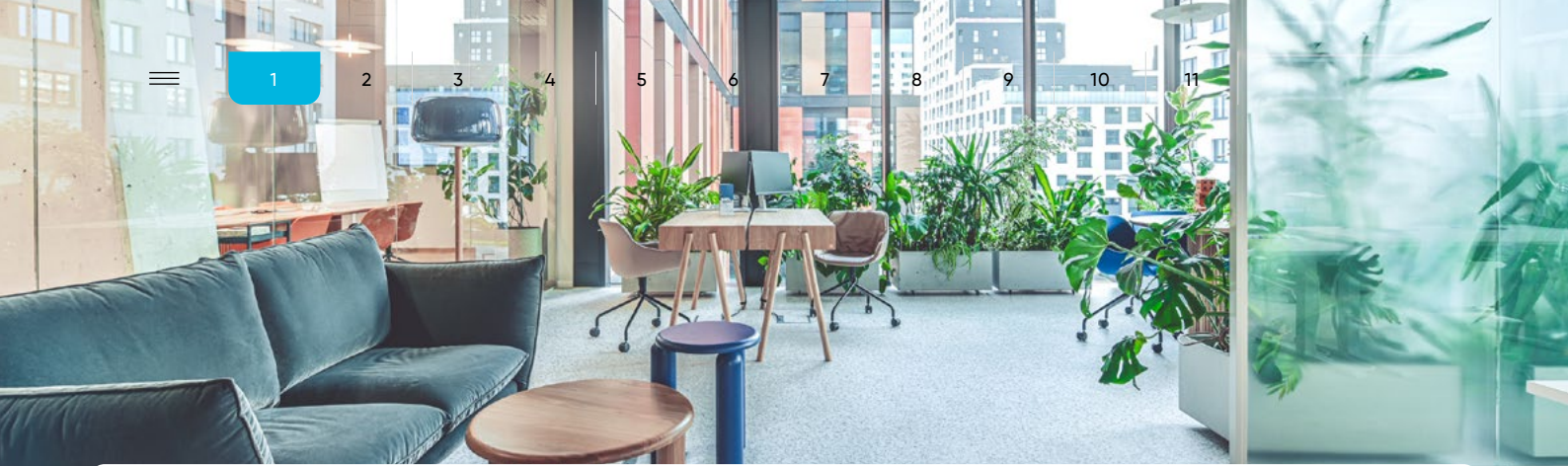


Stawiamy na przemyślaną urbanistykę, dopasowaną do otoczenia i ponadczasową, a także uwzględniającą tereny zielone, rekreacyjne i sportowe w ramach osiedli.



Tworzymy zaplecze handlowo-usługowe dopasowane do potrzeb lokalnej społeczności, analizując jej potrzeby.





PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Misja, wizja, cele i wartości Grupy Archicom

2023 rok był przełomowy dla Grupy Archicom pod względem wzrostu skali działalności oraz poszerzenia oferty kierowanej do klientów. Zmiany zachodzące w spółce wymagały rewizji i definicji misji, wizji, wartości i celów, które stawia przed sobą organizacja. Wchodząc w rolę czołowego ogólnopolskiego dewelopera o potencjale średniookresowym sprzedaży czterech tysięcy mieszkań w skali roku, celem było zdefiniowanie zasad zgodnych zarówno z wieloletnim DNA organizacji, jak też nową skalą działań Archicom.

Misja, wizja, cele i wartości określone w 2023 r. podsumowują wielomiesięczny proces prac kadry zarządzającej rozpoczęty w lipcu. Dzięki wspólnym wysiłkom i zaangażowaniu udało nam się stworzyć klarowną wizję, określić cele strategiczne oraz podkreślić wartości, które stanowią fundament Archicom. Pod koniec roku kadra zarządzająca miała okazję przedstawić zespołowi nową misję, wizję, cele i wartości spółki, dzięki czemu każdy pracownik mógł wdrożyć je w swojej codziennej pracy. Rozpoczęliśmy pracę w nowej konfiguracji pod koniec 2023 r. i od tamtej pory nieustannie dążymy do realizacji naszych wspólnych celów.

Powyższe działania należy uznać jako jeden z głównych i kluczowych sposobów promocji kultury korporacyjnej w organizacji.



Misja Archicom – nasze działania

Budowanie to tworzenie wyjątkowych miejsc do życia. Jesteśmy przekonani, że misją deweloperów mieszkaniowych nie jest wyłącznie stawianie budynków. Bierzymy odpowiedzialność za projektowanie, budowanie i zmiany przestrzeni miast, w których działamy w miejsca sprzyjające życiu, mieszkaniu i pracy w najlepszy możliwy sposób – wyjątkowe dla naszych klientów.

Wizja Archicom – do czego dążymy

Do czego dążymy? Chcemy być deweloperem pierwszego wyboru dla klientów w miastach, w których działamy. Osoby, które myślą o kupnie mieszkania, powinny myśleć o Archicom jako najlepszym partnerze w tym procesie. Deweloper pierwszego wyboru to według Archicom nie tylko najlepsze możliwe mieszkania, najbardziej efektywnie zaprojektowana przestrzeń na osiedlu czy szeroki wachlarz udogodnień. To także najwyższej klasy obsługa na każdym etapie relacji z klientem, od zainteresowania mieszkaniem, przez jego zakup, aż po wsparcie posprzedażowe.

Nasze cele – wskaźniki sukcesu



**Sprzedaż 4 000
mieszkań rocznie**



**Zadowolenie
i satysfakcja klientów**

Nasze wartości – czym się kierujemy



Zespół

Gramy razem
na wspólny sukces



Zaufanie

Ufamy sobie, bo mamy
dobre intencje



Odpowiedzialność

Zaczynam od siebie,
bo ode mnie wiele zależy



Rozwój

Staramy się być lepsi
każdego dnia

PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Wyniki finansowe

W 2023 roku znacznie zwiększyliśmy skalę naszego działania za sprawą wniesienia części biznesu mieszkaniowego przez Echo Investment. Jako Grupa Archicom staliśmy się ogólnopolskim deweloperem mieszkaniowym działającym w pięciu największych miastach Polski. Właściwie przeprowadzona integracja zespołów w ramach jednej organizacji oraz konsekwentna realizacja strategii przełożyła się na świetne wyniki Grupy Archicom, które zostały potwierdzone rekordową emisją obligacji.

Będąc spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych transparentnie komunikujemy okresowe wyniki finansowe i prezentujemy sprawozdania z działalności, które są dostępne na stronie www.archicom.pl w zakładce Relacje Inwestorskie.



Skala działalności
Grupy Archicom
w 2023 roku:

ponad
1,1 mld PLN

przychodów

1 856

lokalii wprowadzonych do sprzedaży*

4 328

lokalii w budowie na 31.12.2023 r.*

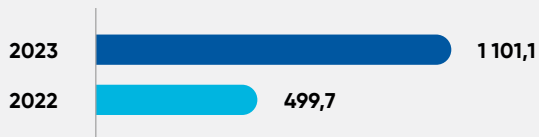
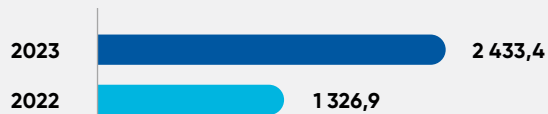
w tym

58%

to lokale sprzedane



*suma lokalii mieszkaniowych w ramach projektów będących własnością Grupy Archicom oraz zarządzanych przez nią projektów Echo Investment

Przychody ze sprzedaży [mln PLN]**+120%****Aktywa na 31.12 [mln PLN]****+83%****Dane za okres 1.01.-31.12.2023****tys. PLN****Sprawozdanie z wyniku**

Przychody ze sprzedaży	1 101 064
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	296 580
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	293 677

Sprawozdanie z przepływów pieniężnych

Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	112 568
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	32 692
Środki pieniężne netto z działalności finansowej	102 034
Zmiana netto stanu środków pieniężnych i ich ekwiwalentów	247 294

Sprawozdanie z sytuacji finansowej na 31.12.2023

Aktywa	2 433 435
Zobowiązania długoterminowe	405 324
Zobowiązania krótkoterminowe	770 562
Kapitał własny	1 257 549
Kapitał własny przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej	1 257 549
Liczba akcji	58 496 043
Wartość księgowa na akcję	21,50

PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Kluczowi interesariusze

Archicom tworzy zrównoważone projekty nieruchomościowe, adresując potrzeby różnorodnych osób i społeczności. Dążymy do utrzymania i rozwoju dialogu z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi, z którymi relacje wpływają na rozwój działalności spółki i całej branży nieruchomości.



Klienci
mieszkanowi,
najemcy,
inwestorzy



Pracownicy
i współpracownicy



Lokalna
społeczność



Organizacje
rządowe,
pozarządowe,
stowarzyszenia



Institucje finansowe,
właściciele,
akcjonariusze,
fundusze
inwestycyjne



Planeta
Ziemia



Uczelnie
wyższe
i eksperci



Partnerzy
biznesowi,
wykonawcy,
dostawcy
i podwykonawcy

PODSTAWOWE INFORMACJE O GRUPIE ARCHICOM

Aktywność w organizacjach

Archicom współkształtuje branżę deweloperską w Polsce, dzieląc się wiedzą z jej najważniejszymi podmiotami poprzez aktywność w organizacjach i stowarzyszeniach. Do dyskusji na temat rozwoju i przyszłości branży nieruchomościowej wnosimy doświadczenia zdobyte przez wiele lat przy realizacji ponad 230 obiektów mieszkalnych oraz w relacjach z dziesiątkami tysięcy klientów. Wspólnie promujemy zrównoważony rozwój biznesu, zgodny ze zmieniającymi się potrzebami miast i ich mieszkańców. W 2023 roku wykonaliśmy kolejny krok w tym kierunku, dołączając do Forum Odpowiedzialnego Biznesu – czołowej organizacji w Polsce inicjującej projekty z obszarów ESG i CSR, zrzeszające czołowe firmy z wielu branż działające w Polsce.

Organizacje, do których należymy:



PZFD

Polski Związek Firm Deweloperskich

Polski Związek Firm Deweloperskich

Organizacja zrzeszająca ponad 300 firm z branży deweloperskiej, od 20 lat reprezentująca jej interesy w Polsce i Unii Europejskiej. Jej misją jest wspieranie członków w staraniach o lepsze prawo oraz budowanie dialogu między rynkowymi konkurentami.



PropTech Foundation

PropTech Foundation

Fundacja zrzeszająca uczestników rynku nieruchomości wokół idei innowacyjności i cyfrowych zmian gospodarki. Społeczność zbudowana wokół organizacji łączy firmy doradcze, deweloperów, start-upy, inwestorów, miasta, samorządy i środowiska akademickie.



FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Największa organizacja pozarządowa w Polsce zajmująca się CSR, ESG i zrównoważonym rozwojem. Tworzy platformę dialogu administracji, biznesu, środowisk naukowych i NGO. Zrzesza blisko 70 firm, w tym czołowe marki branż nieruchomości, IT, finansów i FMCG.



POLSKI ZWIĄZEK PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA

Polski Związek Pracodawców Budownictwa

Ogólnopolska organizacja, do której należą firmy reprezentujące ponad 70 proc. potencjału rynku generalnego wykonawstwa inwestycji w Polsce. Uczestniczy w kształtowaniu i tworzeniu rozwiązań systemowych sektora infrastruktury i budownictwa w Polsce.



STOWARZYSZENIE BUDOWNICZYCH DOMÓW I MIESZKAŃ

Stowarzyszenie Budowniczych Domów i Mieszkań

Stowarzyszenie zrzeszające 160 podmiotów. Działa na rzecz rozwoju budownictwa mieszkaniowego w Polsce, propagując m.in. nowoczesne rozwiązania materiałowe i technologiczne oraz nowoczesne formy współpracy między uczestnikami rynku nieruchomości.



Nasza polityka w zakresie etyki i jej wyniki

- a. Etyka i wartości
- b. Prawa człowieka
- c. Przeciwdziałanie korupcji
- d. Przeciwdziałanie konfliktom interesów
- e. System zarządzania ryzykiem
- f. Zasady współpracy z partnerami biznesowymi

NASZA POLITYKA W ZAKRESIE ETYKI I JEJ WYNIKI

Etyka i wartości

Trzymamy się przyjętych najwyższych standardów etyki i dążymy, aby zobowiązywać do tego także naszych partnerów biznesowym i podwykonawców. To podstawa, która sprawia, że prowadzenie biznesu Archicom idzie w zgodzie z celami w za-

kresie ochrony środowiska, wpływu na społeczność, jak i ładu korporacyjnego. Na bieżąco monitorujemy spójność podejmowanych przez nas kroków z regulacjami wewnętrznymi i promujemy wśród pracowników odpowiedzialną i świadomą postawę.

„Skala naszej działalności rośnie, zaznaczamy swoją obecność w kolejnych miastach w Polsce. To oznacza także zwiększenie wpływu, jaki możemy wywierać na społeczność i środowisko. Jednym z naszych priorytetów jest, aby był to wpływ pozytywny. Ugruntowane przez ponad 37 lat naszej działalności wartości i zasady etycznego postępowania ułatwiają nam sprostanie takiej odpowiedzialności. Dbamy o to, aby nasze zespoły miały pełną świadomość tego celu. Promujemy kulturę, w której pracownicy otwarcie dzielą się swoimi pomysłami i spostrzeżeniami, nie boją się reagować na nieprawidłowości. Zapewniamy systematyczne szkolenia oraz wsparcie kadry menadżerskiej. Niezmiennie podobnych, wysoce etycznych postaw, które kreujemy w Archicom, oczekujemy od naszych partnerów.”

Rafał Zboch, Członek Zarządu w Archicom S.A.



Rola organów zarządzających i nadzorczych w sprawach istotnych dla organizacji, związanych z ładem korporacyjnych, takich jak transparentny system whistleblowingu: „Ochrona sygnalistów” oraz realizacja polityki antykorupcyjnej: „Korupcja i łapówki”, jest następująca:

Członek Zarządu ds. Compliance Rafał Zboch odpowiada za wartość merytoryczną testu z etyki dla całej organizacji oraz jest jednym z bezpośrednich wewnętrznych kanałów komunikacji w oparciu o procedurę zgłaszania nieprawidłowości. Jest Członkiem Zarządu, który oficjalnie odpowiada za zagadnienia etyczne w organizacji. Rafał Zboch

jest absolwentem Uniwersytetu Warszawskiego (na kierunku Prawo i Administracja), jest również radcą prawnym wpisanym na listę Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie. To sprawia, że zagadnienia prawne związane z korupcją są mu znane i jednocześnie wykorzystywane w Grupie w roli Członka Zarządu ds. Compliance.

Nad wdrożeniem, aktualizacją oraz egzekwowaniem postanowień Kodeksu Antykorupcyjnego, organizacją szkoleń oraz wyciąganiem konsekwencji dyscyplinarnych wobec pracowników, którzy nie stosują się do obowiązujących zasad, czuwa stały Komitet ds. Etyki.

W organizacji funkcjonują dwa istotne dokumenty, które są odpowiedzią na zagadnienie wartości i etyki. Są to Kodeks Antykorupcyjny oraz Kodeks Postępowania.

Kodeks Postępowania funkcjonujący w Grupie Archicom od 2021 r. stał się podstawą do wprowadzenia bardziej szczegółowych procedur, jak:

- Kodeks Antykorupcyjny,
- Polityka bezpieczeństwa,
- Polityka środowiskowa,
- Polityka bezpieczeństwa danych,
- Polityka zarządzania ryzykiem,
- Procedura przyznawania darowizn i sponsoringu,
- Polityka zgłaszania nieprawidłowości.

Są to procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z prowadzoną przez nas działalnością gospodarczą.

W 2023 roku Kodeks Postępowania stanowił też jeden z załączników do umów z generalnymi wykonawcami i wykonawcami pakietowymi, których wartość robót przekracza 500 tys. PLN.

Każdy pracownik Grupy Archicom zobowiązany jest do przestrzegania reguł zawartych w Kodeksie Postępowania, niezależnie od stażu pracy, stanowiska czy poziomu odpowiedzialności. Dlatego w oparciu o jego zasady wprowadziliśmy obowiązkowe szkolenia z zakresu etyki zakończone egzaminem. Elementem systemu szkoleń jest także przekazywanie wiedzy z zakresu polityki i procedur uwzględniających temat odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Jako Grupa nigdy nie angażujemy się w działania polityczne, a nasze kontakty z przedstawicielami władz lokalnych czy państwowych oraz urzędnikami mają wyłącznie służbowy charakter.

Skutecznie przekazujemy naszą politykę istotnym osobom, takim jak pracownicy czy partnerzy biznesowi, stosując różnorodne metody komunikacji dostosowane do potrzeb odbiorców. W pierwszej kolejności informacje te są przekazywane podczas spotkań onboardingowych dla nowych pracowników, co umożliwia im szybkie zaznajomienie się z kluczowymi zasadami już na etapie rozpoczęcia zatrudnienia. Organizujemy także szkolenia tema-

tyczne, podczas których omawiane są szczegółowo kluczowe aspekty polityki. Taka forma pozwala na lepsze zrozumienie przekazywanych treści i rozwiązanie ewentualnych wątpliwości. Informacje o polityce są również dostępne na intranecie, wewnętrznym portalu przeznaczonym dla pracowników firmy, na którym mogą oni regularnie sprawdzać aktualne dokumenty i informacje.

O wszelkich zmianach osoby zainteresowane informowane są za pośrednictwem wiadomości e-mailowych lub poprzez publikację komunikatów na wewnętrznych platformach służących do komunikacji.

Dystrybucja zaktualizowanych dokumentów, zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej, umożliwia łatwy dostęp do najnowszych informacji.

Wszystkie te działania są ukierunkowane na to, aby polityka była jasna, zrozumiała i dostosowana do różnych grup odbiorców. Dzięki temu polityka jest nie tylko dostępna, ale także zrozumiała dla osób istotnych dla jej funkcjonowania, co umożliwia pełne i świadome przestrzeganie jej postanowień w organizacji.

W Grupie Archicom w 2023 r. wartość wsparcia finansowego lub rzeczowego na cele i organizacje polityczne wyniosła 0 zł.

Kodeks Postępowania Grupy Archicom mówi o:

- przestrzeganiu Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ,
- zakazie korzystania z pracy przymusowej, niewolniczej albo w jakikolwiek inny sposób wymuszonej,
- zakazie dyskryminacji w jakiegokolwiek formie,
- przeciwdziałaniu korupcji,
- unikaniu konfliktu interesów,
- zakazie przyjmowania i oferowania upominków oraz wyrazów gościnności w związku z obowiązkami służbowymi,
- uczciwej komunikacji z interesariuszami, w tym w ramach działań PR, Investor Relations czy marketingowych,
- rozszerzaniu zasad Kodeksu Postępowania na podwykonawców, brokerów, dostawców i partnerów biznesowych.

Posiadamy skuteczne mechanizmy identyfikacji, zgłaszania i badania obaw związanych z nieprawidłowym lub sprzecznym z Kodeksem Postępowania zachowaniem. Członek Zarządu ds. Compliance odgrywa kluczową rolę w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego zgodnie z instrukcjami zawartymi w procedurze rozpatrywania zgłoszeń. Oznacza to, że komitet dochodzeniowy nie działa w oderwaniu od łańcucha struktur zarządczych. Proces ten obejmuje przyjmowanie zgłoszeń, weryfikację informacji, koordynację zespołu doraźnego, przygotowanie raportu z przeprowadzonych czynności oraz rekomendacje dalszych działań. W przypadku, gdy zgłoszenie jest kierowane do Przewodniczącego Rady Nadzorczej, stosowana jest analogiczna procedura (przy zachowaniu możliwości delegacji Członka Zarządu ds. Compliance do przeprowadzenia postępowania, jeśli zgłoszenie nie dotyczy jego osoby). Informacje gromadzone w trakcie postępowania są poufne, a ich udostępnianie ogranicza się do sytuacji niezbędnych do skutecznego prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Ponadto, spółka zobowiązuje się do ochrony tożsamości zgłaszających oraz zakazuje jakichkolwiek działań odwetowych. Udostępnienie zgromadzonych informacji organom państwowym jest możliwe tylko w przypadku, gdy ujawnione okoliczności wskazują na możliwość popełnienia czynu zabronionego.

W 2021 roku w Archicom wprowadziliśmy coroczne obowiązkowe szkolenie z zasad etyki dla wszystkich pracowników. Ma ono na celu podniesienie świadomości zespołu na temat kluczowych zasad etycznych, którymi kierujemy się w naszej działalności. W ramach tego szkolenia z zasad etyki w firmie Archicom, pracownicy są zapoznawani z kluczowymi elementami Kodeksu Postępowania. Szkolenie obejmuje takie zagadnienia, jak zasady informowania o przypadkach nadużyć, procedury zgłaszania nieprawidłowości oraz kluczowe aspekty Kodeksu Antykorupcyjnego. W trakcie szkolenia pracownicy zdobywają również wiedzę na temat praktycznych aspektów stosowania etycznych zasad w codziennych sytuacjach biznesowych. Ponadto omawiane są kwestie związane z darowiznami, bezpieczeństwem pracy, ochroną środowiska oraz zasadami postępowania w relacjach z klientami. Na koniec szkolenia przeprowadzany jest krótki test, który ma na celu ocenę, czy pracownicy przyswoili w dostatecznym stopniu przekazywane im treści.

Rozdział 3 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 reguluje dodatkowo temat konfliktu interesów i transakcji z podmiotami powiązanymi. Jako część Grupy Echo Investment w Archicom podlegamy pod opisane tam zasady. W 2023 r. nie odnotowaliśmy żadnych incydentów będących od nich odstępstwem.

312

Liczba przeszkolonych osób w 2023 roku

311

zdało test za pierwszym razem

1

zdało test za drugim razem

4

Liczba przeszkolonych członków Zarządu w 2023 roku (100% wszystkich)

42

Liczba przeszkolonych osób ze stanowisk szczególnie narażonych na korupcję (100% wszystkich)

Stanowiska szczególnie narażone na ryzyko korupcji to kierownicy projektów, specjaliści ds. zakupów oraz kontraktacji, kierownicy finansowi. Rok 2023 był kolejnym, w którym nie odnotowaliśmy żadnego przypadku niezgodności z prawem i regulacjami. To najlepszy sprawdzian mechanizmów strzegących etyki postępowania w Grupie oraz dobrej postawy pracowników.

Procedura zgłaszania nieprawidłowości

Działania podejmowane w celu zapobiegania nadużyciom w Grupie Archicom:

- **Edukacja i komunikacja:** Archicom promuje wiedzę i jasno informuje swoich pracowników o standardach postępowania w zakresie przeciwdziałania nadużyciom – każda osoba, która wejdzie w posiadanie informacji o nieprawidłowościach związanych z prowadzeniem naszej działalności jest zobowiązana to niezwłocznie zgłosić. Dotyczy to nieetycznych zachowań, naruszeń regulacji prawnych i procedur, wycieku informacji chronionych, podejmowania nadmiernego ryzyka czy np. przejawów dyskryminacji, etc.
- **Bezpieczne kanały zgłaszania naruszeń:** Firma stworzyła mechanizmy pozwalające w bezpieczny sposób zgłaszać potencjalne nadużycia, aby wzmocnić kulturę braku tolerancji dla nieetycznych zachowań. Kanałem umożliwiającym anonimowe zgłoszenia jest udostępniona pracownikom Linia Etyki zwiększająca komfort przy przekazywaniu informacji. Pracownicy mogą także zwrócić się bezpośrednio do przełożonego, dyrektora działu czy też Członka Zarządu. Zgodnie z procedurą, każ-

de zgłoszenie potencjalnego nadużycia może być w 100% anonimowe. Firma zapewnia, że bez względu na to, czy pracownik zdecyduje się ujawnić swoje dane i jaki wybierze kanał zgłoszenia, zostanie on chroniony na wszystkich etapach procesu. Każdy z naszych pracowników jest zobowiązany do ukończenia obowiązkowego szkolenia z zasad etyki raz w roku oraz zdania testu potwierdzającego zrozumienie tych zasad. Poza szkoleniami zachęcamy zespół do dzielenia się wątpliwościami i spostrzeżeniami z przełożonymi oraz współpracownikami. To ważne działanie, które wspiera naszą wspólną odpowiedzialność za utrzymanie wysokich standardów postępowania.

W ramach naszych działań związanych z zarządzaniem nieprawidłowościami i kanałami zgłaszania naruszeń, stworzyliśmy dedykowaną procedurę rozpatrywania zgłoszeń, która obejmuje skuteczne raportowanie wyników dochodzenia. Procedura ta ma na celu zapewnienie przejrzystości, skuteczności i zgodności z najwyższymi standardami etycznymi. Jeśli w toku postępowania nieprawidłowość opisana w zgłoszeniu nie zostanie potwierdzona, doraźny zespół dokumentuje wykonane czynności, a Członek Zarządu ds. Compliance archiwizuje dokumentację oraz nadaje zgłoszeniu status „zamknięte i niepotwierdzone”.

W przypadku potwierdzenia zgłoszenia, nasz doraźny zespół działający pod nadzorem Członka Zarządu ds. Compliance przygotowuje kompleksowy raport, który zawiera szczegółowy opis podjętych czynności oraz wnioski z postępowania.



Raport ten jest następnie przedstawiany dwóm kluczowym organom: Prezesowi Zarządu w celu poinformowania go o wynikach dochodzenia oraz podjętych działaniach w związku z zgłoszeniem bądź gdy zgłoszenie dotyczy nieprawidłowości z udziałem Członków Zarządu, raport jest skierowany do Rady Nadzorczej Archicom S.A. Zweryfikowane zgłoszenie otrzymuje status „potwierdzone”.

Członek Zarządu ds. Compliance regularnie, co pół roku, prezentuje także raport z funkcjonowania kanałów zgłaszania naruszeń Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego Archicom. Raport ten zawiera informacje na temat liczby zgłoszeń, ich charakteru oraz działań podjętych w okresie sprawozdawczym.

Komitet ds. Etyki

Do nadzoru nad przestrzeganiem postanowień Kodeksu Postępowania w październiku 2021 r. powołano Komitet ds. Etyki w Grupie Archicom. Komitet ten pełni również rolę nadzoru nad poprawnym wdrożeniem procedur, monitoruje przestrzeganie przyjętych kodeksów, regulaminów oraz innych wewnętrznych przepisów, zwłaszcza Kodeksu Antykorupcyjnego. Ponadto, dba o zgodność z procedurami dotyczącymi zawierania i realizacji umów darowizn, sponsoringu i podobnych inicjatyw.

W skład Komitetu wchodzi:

- Członek Zarządu spółki wyznaczony uchwałą Zarządu spółki lub decyzją Prezesa Zarządu; w tym wypadku Wiceprezes spółki Agata Skowrońska-Domańska,
- dyrektor Działu Prawnego Archicom lub inny przedstawiciel Działu Prawnego (radca prawny lub adwokat) wyznaczony przez Dyrektora Biura Prawnego, w tym wypadku Dyrektor Działu Prawnego Agnieszka Mickoś-Banasik,
- pracownik Działu Marketingu lub Działu Komunikacji wyznaczony uchwałą Zarządu, w tym wypadku Dyrektor Działu ds. ESG i Komunikacji Klementyna Sobieraj.

Prawa człowieka

Kodeks Postępowania Archicom nakazuje przestrzeganie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ. Poszanowanie praw człowieka rozumiemy także jako ochronę prywatności ze szczególnym naciskiem na ochronę danych osobowych, zapewnienie konkurencyjnych wynagrodzeń, przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji przez nas, jak i naszych kontrahentów. Tworzymy przyjazne środowisko pracy. Nasze polityki zakazują jakichkolwiek form dyskryminacji czy to ze względu na płeć, pochodzenie, wiek czy przekonania i przynależność. Nie zidentyfikowaliśmy żadnej grupy narażonej na materializację takich ryzyk w stopniu wyższym niż ogół.

Koncepcje naszych projektów skupiają się natomiast na chęci tworzenia kompletnych, odpowiadających na potrzeby mieszkańców i dających poczucie bezpieczeństwa przestrzeni do życia. Aby to osiągnąć, u podstaw naszej działalności stawiamy szacunek dla praw człowieka.

Układy zbiorowe pracy

W Archicom nie istnieją układy zbiorowe pracy – dotyczy to wszystkich spółek oraz części biznesowych. Jest to wynikiem przepisów prawa, a także charakteru prowadzonej przez nas działalności czy też form zatrudnienia.

Dla każdej ze spółek, w której są zatrudnieni pracownicy, wyłonieni są Przedstawiciele Pracowników, czyli grupa trzech osób wybieranych drogą głosowania zgodnie z następującymi wytycznymi:

1. Głosowanie jest anonimowe i odbywa się za pomocą elektronicznego formularza;
2. W głosowaniu mogą wziąć udział wszyscy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu;

0

Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji

0

Liczba incydentów dot. praw człowieka

0

Łączna liczba istotnych przypadków niezgodności z prawem oraz regulacjami w okresie sprawozdawczym

3. W głosowaniu nie mogą wziąć udziału osoby samozatrudnione, świadczące usługi dla spółki (B2B), a także Członkowie Zarządu spółki, radcy prawni i główny księgowy;
4. Każdy ma prawo do oddania jednego głosu na jednego kandydata reprezentującego spółkę, w której głosujący jest zatrudniony;
5. Wybory uznaje się za ważne, jeśli weźmie w nich udział co najmniej 50% uprawnionych pracowników. Jeśli ten warunek nie zostanie spełniony, po upływie tygodnia przeprowadzone zostanie nowe głosowanie, a wówczas wybór zostanie dokonany bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nim udział;
6. Wybory mają na celu wyłonienie po trzech przedstawicieli dla każdej spółki – są to osoby, które otrzymają największą liczbę głosów. Jeżeli zdarzy się, że kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, wybór zostanie dokonany na podstawie kolejności zgłoszeń (ten, kto zgłosił się pierwszy, wygrywa);
7. Przedstawiciele wybierani są na kadencję o długości trzech lat.

Przedstawiciele Pracowników reprezentują wyłącznie pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Przedstawiciele Pracowników uczestniczą w konsultacjach i spotkaniach dotyczących warunków pracy, warunków BHP czy regulaminów pracy, wynagradzania i działalności socjalnej.

Przedstawiciele Pracowników mają też swoją rolę w innych sytuacjach, gdy wymagają tego przepisy prawa pracy, a w szczególności kodeksu pracy (m.in. art. 9[1], 22[2] § 2, 23[1a], 67[6] § 4, 139 § 3, 150 § 3, 151[7] § 4, 237[11a] k.p. i inne).



NASZA POLITYKA W ZAKRESIE ETYKI I JEJ WYNIKI

Przeciwdziałanie korupcji

Ugruntowane zasady i kompleksowe podejście do zarządzania ryzykami zaowocowały brakiem przypadków korupcji w Grupie w 2023 roku.

W Archicom stanowczo przeciwstawiamy się jakimkolwiek przejawom korupcji. Charakter naszej działalności sprawia, że często współpracujemy z władzami samorządowymi oraz innymi instytucjami publicznymi w zakresie np. pozwoleń na budowę. Nasze działania prowadzimy w pełni transparentnie i z zachowaniem procedur oraz dobrych praktyk.

Kodeks Antykorupcyjny funkcjonuje w Archicom od 2021 roku. Wskazuje on w jaki sposób pracownicy Grupy powinni zachowywać się w sytuacjach, które mogą budzić wątpliwości co do ich intencji. Kodeks definiuje, kto jest uznawany za osobę publiczną lub jej osobę najbliższą, na jakich zasadach pracownicy Archicom mogą kontaktować się z osobami publicznymi, a także jakie środki ostrożności są wymagane przy podejmowaniu takich działań, jak darowizny i sponsoring, zatrudnianie, zaproszenia, spotkania, prezenty czy inne upominki okolicznościowe.

Wykluczenie przejawów korupcji w postępowaniach przetargowych

Aby zminimalizować ryzyko korupcji podczas wyboru podwykonawcy lub zakupu materiałów, w procesie przetargowym uczestniczy zawsze kilka osób. Procedura przetargowa jest wieloetapowa, a oferty są starannie weryfikowane pod względem poprawności i porównywalności. W przypadku kontraktów o znaczącej wartości wymagany jest podpis dwóch Członków Zarządu. Proces przetargowy został dodatkowo uszczelniony przed występowaniem przypadków korupcji dzięki wdrożeniu systemu TenderFlow. W jego ramach wymagane jest dodatkowo poświadczenie całości procesu, w tym zachowania poufności i potwierdzenia braku konfliktu interesów.

Menadżerowie ds. Przetargów i Kontraktacji regularnie współpracują z pracownikami na budowach, dbając o wybór odpowiednich partnerów-podwykonawców i dostawców materiałów. W celu eliminacji ofert istotnie odbiegających od średnich cen rynkowych, na bieżąco monitorujemy zmiany ich poziomów.

NASZA POLITYKA W ZAKRESIE ETYKI I JEJ WYNIKI

Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów stanowi niezwykle ważny aspekt naszych szkoleń związanych z Kodeksem Postępowania. Zdajemy sobie sprawę, że przy decyzjach takich, jak np. wybór dostawcy czy podwykonawcy może pojawić się zarzut stronniczości lub braku obiektywizmu w sytuacji, w której interes pracownika, członka jego rodziny lub innych osób bliskich jest sprzeczny z interesem Archicom. Dlatego prowadzimy działania edukacyjne dla naszych zespołów w zakresie identyfikowania potencjalnych konfliktów interesów i reagowania z wyprzedzeniem. Członek Zarządu ds. Compliance odpowiada za rozpatrywanie ewentualnych zgłoszeń wątpliwości w tym zakresie.

Jako podmiot notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, przestrzegamy zasad ujętych w dokumencie "Dobre Praktyki 2021".

W rozdziale 5 (Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi) znajduje się siedem podstawowych zasad dotyczących prawidłowego zarządzania problematyką konfliktu interesów.

Odrębna uchwała Rady Nadzorczej Spółki określa zasady postępowania w razie stwierdzenia zagrożenia potencjalnego konfliktu interesów odnoszącego się do Członków Rady. Jednym z głównych postanowień dokumentu jest, że w razie zamiaru zawarcia jakiegokolwiek istotnej umowy pomiędzy Spółką a kluczowym akcjonariuszem, Członkowie Rady Nadzorczej pełniący także funkcje w organach akcjonariusza wyłączą się z głosowania przy podejmowaniu uchwały w przedmiocie zatwierdzenia tej umowy. Członkowie Rady przykładają szczególną uwagę do przestrzegania tych zasad.

Wymagania ujawnień

Liczba

liczba wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa

0

kwota grzywien za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa

0 PLN

całkowita liczba potwierdzonych incydentów związanych z korupcją lub przekupstwem

0

liczba potwierdzonych incydentów, kiedy zwolniono lub ukarano pracowników jednostki w związku z korupcją lub incydentami związanymi z przekupstwem

0

liczba potwierdzonych incydentów dotyczących umów z partnerami biznesowymi, które rozwiązano lub których nie przedłużono z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem

0



NASZA POLITYKA W ZAKRESIE ETYKI I JEJ WYNIKI

System zarządzania ryzykiem

W ramach ulepszania standardów ładu korporacyjnego w 2022 roku Grupa wprowadziła Politykę Zarządzania Ryzykiem. Głównym celem Polityki Zarządzania Ryzykiem jest zapewnienie trwałego i stabilnego wzrostu Grupy Archicom oraz wzmocnienie proaktywnego podejścia do raportowania, szacowania i zarządzania ryzykiem związanym z naszą działalnością.

Podsumowanie najistotniejszych identyfikowanych ryzyk biznesowych zostało przedstawione w Sprawozdaniu Zarządu z działalności. Dodatkowe informacje na temat wybranych ryzyk finansowych przedstawiono w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy.

Identyfikowanie i efektywne ograniczanie ryzyk, stanowi istotny element w działaniu na rzecz realizacji celów strategicznych Grupy. Polityka Zarządzania Ryzykiem funkcjonująca w Archicom obejmuje:

- identyfikację ryzyk
- ocenę ryzyk
- zarządzanie ryzykiem
- monitorowanie ryzyka

Zasady ładu korporacyjnego Grupy przypisują szczególną rolę w procesach związanych z zarządzaniem ryzykiem Zarządowi Grupy wraz z Kadrą Kierowniczą, Radą Nadzorczą oraz Komitetem Audytu.

Rolą Prezesa Zarządu jest zapewnienie skutecznego funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej poprzez ustalenie zadań i celów dla Członków Zarządu oraz Kadry Kierowniczej. Członkowie Zarządu wraz z managerami nadzorują proces zarządzania

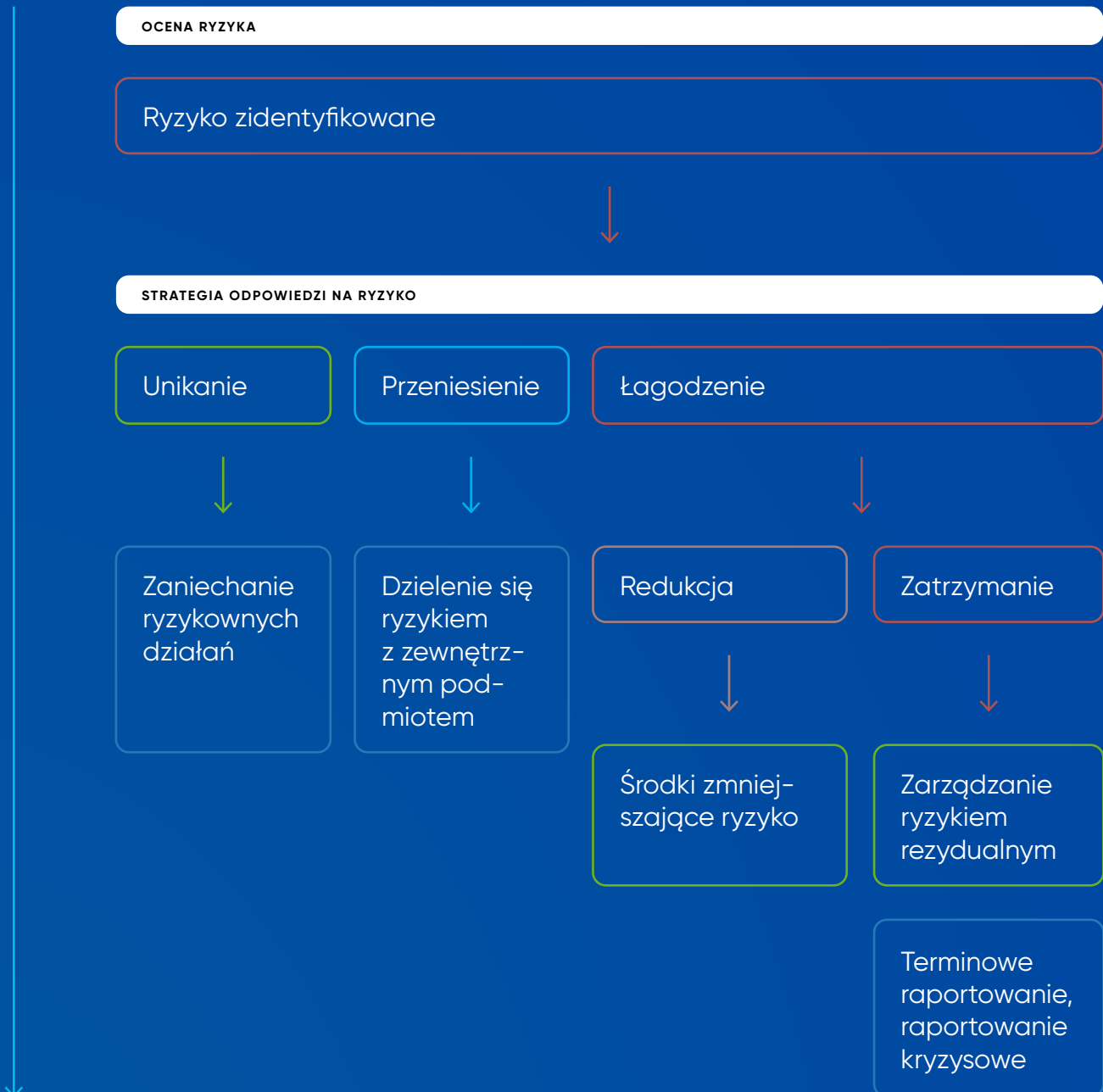
ryzykiem, co oznacza także przygotowanie, wdrożenie i weryfikację procedur kontrolnych dotyczących identyfikowanych ryzyk. Z kolei Rada Nadzorcza zapewnia nadzór i doradztwo w działaniach Zarządu. Oceną skuteczności działania przyjętych strategii i procesów w zakresie identyfikacji kluczowych ryzyk zajmuje się Komitet Audytu. Komitet weryfikuje czy zapewniają one odpowiednią ocenę ryzyk oraz pozwalają na wdrożenie środków zaradczych zgodnie z celami strategicznymi i operacyjnymi Grupy Archicom.

W ramach zasad zarządzania ryzykiem przygotowany został między innymi proces identyfikacji wewnętrznych i zewnętrznych ryzyk oraz szans na osiągnięcie celów strategicznych i operacyjnych. Identyfikacja zdarzeń odbywa się na poziomie firmy jak i poszczególnych projektów. Systemy wspierające procesy zarządzania ryzykiem – RiskFlow oraz ProjectFlow – wspierają działania odpowiednich osób w tym zakresie. Zidentyfikowane ryzyka podlegają ocenie obejmującej:

- kategoryzację ryzyk
- opis ryzyka w ramach ustrukturyzowanego sposobu
- szacowanie i wycena prawdopodobnych skutków

W toku klasyfikacji ryzyk pod względem istotności wpływu negatywnych konsekwencji oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia, stworzona zostaje mapa ryzyka. Równolegle tworzona jest także analogiczna mapa szans.

Kroki w ramach strategii zarządzania ryzykiem



Głównym celem Polityki Zarządzania Ryzykiem jest zapewnienie trwałego i stabilnego wzrostu Grupy Archicom oraz wzmocnienie proaktywnego podejścia do raportowania, szacowania i zarządzania ryzykiem związanym z naszą działalnością.

Główne kategorie ryzyk określone w ramach Polityki Zarządzania Ryzykiem w Archicom to m.in.:

- **ryzyko strategiczne** – uwzględniające zewnętrzne wydarzenia i trendy rynkowe (np. polityka rządowa, konkurencja, orzecznictwo sądowe lub zmiana wymogów akcjonariuszy), które mogą negatywnie wpłynąć na tempo rozwoju grupy i/lub na wartość rynkową Archicom.
- **ryzyko operacyjne** – uwzględniające ryzyka związane bezpośrednio z Archicom, niekorzystnie wpływające na zdolność Grupy do egzekucji działań mających na celu wzrost i rozwój biznesu oraz realizację celów operacyjnych (np. występowanie ryzyka opóźniania terminowej realizacji projektów co prowadzi do odroczenia przychodów oczekiwanych z ich sprzedaży).
- **ryzyko prawne i zgodności** – bieżące i potencjalne ryzyko powstania kosztów, lub utraty wartości aktywów związane z wystąpieniem naruszeń lub niezgodności z obowiązującymi przepisami prawa, warunkami wynikającymi z podpisanych umów, a także niezgodności z wewnętrznymi politykami i regulacjami Archicom (np. naruszenie przepisów ustawowych, niedopełnienie warunków umowy, naruszenie Kodeksu Etyki Archicom).
- **ryzyko BHPiOŚ** – dotyczące możliwości wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty oraz ich skutków dla zdrowia lub życia pracowników w postaci chorób zawodowych i wypadków przy pracy.

Ryzyka w zakresie zrównoważonego rozwoju w tym raportowania ESG

W 2023 roku po raz pierwszy podjęliśmy kroki mające na celu umożliwienie minimalizacji ryzyk związanych z ESG. Wprowadziliśmy tę kategorię ryzyk do systemu RiskFlow. Dodaliśmy ponadto znacznik dla wszystkich ryzyk ESG, aby zdefiniować czy ryzyka już wcześniej zdefiniowane mieściły się w zakresie zrównoważonego rozwoju.

System RiskFlow określa prawdopodobieństwo, wpływ i istotność ryzyk. Może także ustalić szczegółową ścieżkę rewizji oraz działań z nimi związanych. W 2023 r. dokonaliśmy oceny zdefiniowanych ryzyk ESG, ustaliliśmy wstępne odpowiedzi na te ryzyka.

Nie ustaliliśmy jednak jeszcze metody priorytetyzacji ryzyk.

Sposób, w jaki Archicom włącza ustalenia z oceny ryzyka i kontroli wewnętrznych w odniesieniu do procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju do odpowiednich funkcji i procesów wewnętrznych w raportowanym okresie, nie został jeszcze sformalizowany.

Okresowe przekazywanie ustaleń organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym związanych z powyższymi ryzykami w raportowanym okresie nie miało miejsca – zagadnienie to pozostaje obecnie w trakcie opracowania i wdrażania. Ryzyka jakie zostały zdefiniowane to:

- **Ryzyko utraty wiarygodności związane ze zbyt optymistycznymi założeniami dotyczącymi strategii ESG**

Odnosi się ono do sytuacji, w której organizacja przyjmuje zbyt ambitne cele z zakresu zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności i dobrego zarządzania, ale nie jest w stanie zrealizować tych celów zgodnie z przyjętymi założeniami. To może prowadzić do utraty zaufania ze strony inwestorów, klientów, pracowników i innych interesariuszy. Pierwszym aspektem tego ryzyka jest nadmierny optymizm lub nieprawdziwe prezentowanie informacji dotyczących działań z zakresu ESG. Gdy firma promuje się jako lider w dziedzinie zrównoważonego rozwoju, ale nie podejmuje skutecznych działań w tym kierunku, może narazić się na zarzuty greenwashingu – czyli wprowadzania w błąd społeczeństwa w kwestii rzeczywistego wpływu swoich działań na środowisko. Po drugie, ryzyko to może wynikać z braku spójności między zapowiedziami a rzeczywistymi praktykami firmy. Na przykład, firma może ogłaszać ambitne

cele z zakresu redukcji emisji CO₂, ale jednocześnie podejmować sprzeczne z nimi decyzje i praktyki biznesowe. Dodatkowo, ryzyko to może wynikać z niemożności zrealizowania założeń strategicznych z powodu różnych czynników, takich jak zmienne rynkowe, trudności techniczne, brak odpowiednich zasobów finansowych czy nawet brak wsparcia ze strony zespołu zarządzającego.

→ **Ryzyko niespełnienia wymagań prawnych dotyczących ESG**

Odnosi się ono do potencjalnych zagrożeń związanych z niezgodnością lub brakiem spełnienia norm i przepisów dotyczących kwestii środowiskowych, społecznych i zarządczych przez firmę. ESG to trzy kluczowe obszary, które są coraz bardziej istotne dla inwestorów, klientów, regulatorów i społeczeństwa.

Oto kilka aspektów, które mogą wpływać na ryzyko niespełnienia wymagań prawnych dotyczących ESG:

Środowisko (Environmental):

- dostosowanie do przepisów dot. emisji gazów cieplarnianych, zużycia energii i innych kwestii związanych z ochroną środowiska;
- spełnienie norm co do gospodarowania odpadami – brak działań może prowadzić do kar finansowych i konsekwencji reputacyjnych;
- narażenie firmy na ryzyko związane z ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi i konieczność dostosowania się do przepisów dotyczących adaptacji do zmian klimatycznych.

Społeczność (Social):

- konieczność przestrzegania przepisów dotyczących warunków pracy, równości płacowej, a także dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- zarządzanie łańcuchem dostaw w zgodzie ze standardami społecznymi;
- społeczna odpowiedzialność biznesu – brak zaangażowania w inicjatywy społeczne i charytatywne może wpłynąć negatywnie na wizerunek firmy.

Zarządzanie (Governance):

- niestosowanie się do standardów etycznych może prowadzić do utraty zaufania interesariuszy;
- niedostateczne zarządzanie ryzykiem ESG na poziomie Zarządu może prowadzić do problemów finansowych i reputacyjnych;
- niedotrzymanie przepisów prawnych dotyczących raportowania ESG może skutkować sankcjami i karami;
- firmy niespełniające wymagań ESG mogą być narażone na wahania cen akcji, ponieważ inwestorzy coraz bardziej uwzględniają czynniki zrównoważonego rozwoju w ocenie atrakcyjności spółki;
- firmy, które nie spełniają standardów ESG, mogą napotykać trudności w pozyskiwaniu kapitału od inwestorów, zwłaszcza tych, którzy inwestują zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

→ Raportowanie ESG (Environmental, Social, Governance)

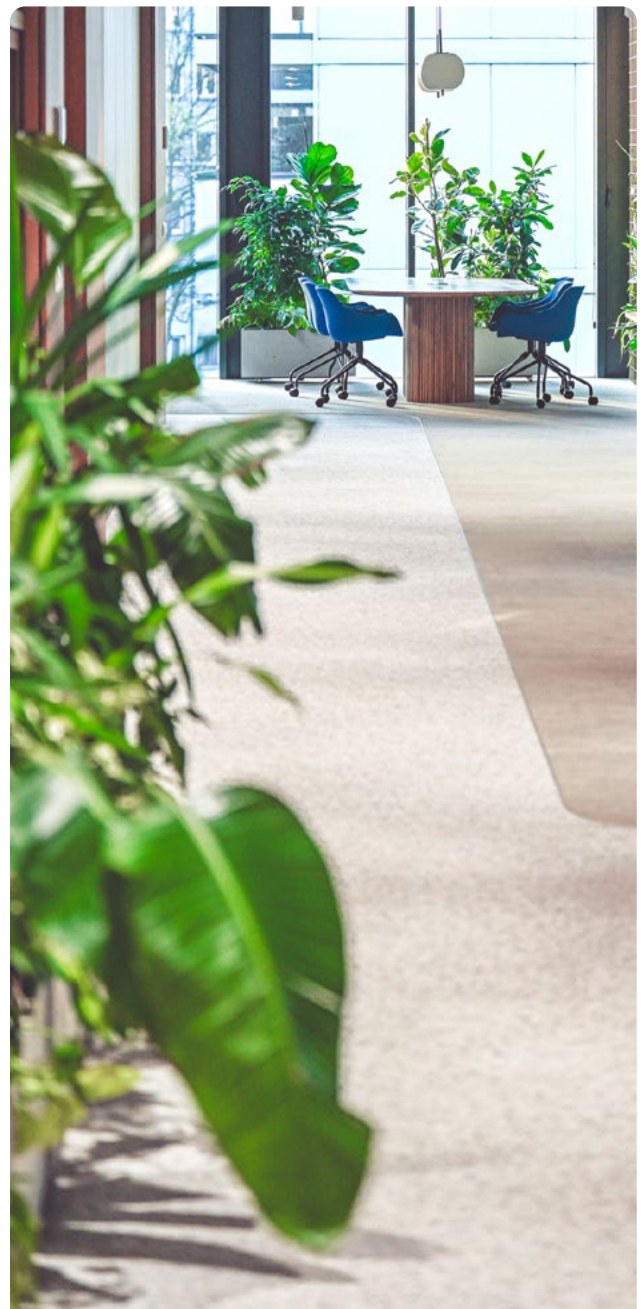
Proces raportowania jest podatny na różne ryzyka, a jednym z istotnych aspektów jest potencjalna niekompletność, niezgodność z rzeczywistością oraz brak weryfikacji danych. Oto kilka związanych z nim zagrożeń:

- Aktualnie brakuje globalnych standardów raportowania ESG, co sprawia, że organizacje mogą interpretować i raportować informacje w różny sposób. Bez jednolitych kryteriów porównywalność między firmami staje się utrudniona, a różnice w interpretacji mogą prowadzić do niejednoznacznych danych.
- Wiele raportów ESG nie jest poddawanych niezależnej weryfikacji przez zewnętrzne agencje, co może skłaniać organizacje do przedstawiania korzystniejszych dla siebie danych. Brak weryfikacji może budzić wątpliwości co do wiarygodności i dokładności dostarczanych informacji.
- Firmy mogą skłaniać się do podkreślania pozytywnych aspektów swojej działalności, pomijając lub minimalizując negatywne elementy związane z aspektami ESG, co potencjalnie wiąże się z powstaniem mylącego obrazu rzeczywistego wpływu firmy na środowisko, społeczeństwo i zarządzanie.
- Firmy często nie ujawniają pełnego zakresu informacji związanych z aspektami ESG, co może prowadzić do niepełnego zrozumienia wpływu ich działań na otoczenie. Inwestorzy i interesariusze mogą mieć ograniczony dostęp do kluczowych danych, co utrudnia podejmowanie decyzji.
- Istnieje ryzyko greenwashingu, polegające na przedstawianiu się przez firmy jako bardziej ekologiczne, społecznie odpowiedzialne lub zarządzające lepiej, niż w rzeczywistości.
- Firmy mogą napotykać trudności w zbieraniu, analizie i raportowaniu danych związanych z ESG ze względu na bariery technologiczne lub braki w umiejętnościach wewnętrznych.

Każde z powyższych ryzyk dodatkowo zostało zakwalifikowane pod kątem kwestii takich, jak:

- Jaka to kategoria ryzyka?
- Czy jest to ryzyko strategiczne czy nie?
- Jakie jest jego prawdopodobieństwo materializacji?
- Jaki ma wpływ?
- Jaka jest istotność ryzyka na podstawie prawdopodobieństwa wystąpienia i istotności wpływu?

W 2024 roku będziemy w ramach Grupy Archicom pracować nad ułożeniem procesu dalszej pracy z tymi ryzykami.





NASZA POLITYKA W ZAKRESIE ETYKI I JEJ WYNIKI

Zasady współpracy z partnerami biznesowymi

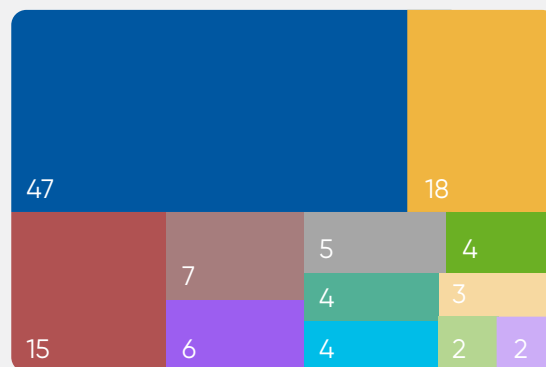
Grupa Archicom przykłada dużą wagę do tego, by nasi podwykonawcy i partnerzy biznesowi działali etycznie, w zgodzie z obowiązującym prawem. Jest dla nas kluczowe, by budować transparentne relacje biznesowe. Od IV kw. 2022 roku wprowadzony został jako obowiązkowy załącznik nasz Kodeks Postępowania, do umów z generalnymi wykonawcami, wykonawcami pakietowymi i dostawcami, których wartość umów przekracza 500 tys. PLN. W 2023 roku podejmowane były kolejne kroki mające na celu dodatkowe wzmocnienie zasad relacji z partnerami biznesowymi.

Nowe rozwiązania w 2023 roku

Po wniesieniu 1 sierpnia 2023 roku biznesu mieszkaniowego Grupy Echo-Archicom bezpośrednio do Archicom, w tym samym roku nastąpiło:

- **Rozpoczęcie i wprowadzenie centralnej kontraktacji Grupy Archicom na całą Polskę.** W ramach tego procesu nastąpiło ujednoczenie procedury – wybrane zostały najlepsze rozwiązania z połączonych organizacji. Do wdrożonej procedury zalicza się całkowite wykorzystanie systemu TenderFlow, w ramach którego prowadzone są wszystkie przetargi, co zdecydowanie zwiększyło dynamikę kontraktacji.
- **Uspójnienie wzorów umów z kontrahentami** oraz umieszczenie ich w systemie ContractFlow, celem zwiększenia standaryzacji pracy oraz przyspieszenia procesu tworzenia dokumentu.
- **Powstanie jednej rozszerzonej bazy kontrahentów** zarówno dla usług, jak i dostawców we wszystkich lokalizacjach. Pozwala ono na bardziej optymalny wybór ofert.

Z kim współpracujemy - liczba firm w kategoriach



- Roboty wykończeniowe,
- Firmy wykonujące elewacje,
- Firmy zajmujące się budową stanu surowego,
- Firmy wykonujące dachy,
- Generalni wykonawcy,
- Firmy od robót ziemnych/rozbiórkowych,
- Firmy zajmujące się instalacjami elektrycznymi, BMS,
- Firmy od terenów zielonych,
- Firmy drogowe,
- Firmy zajmujące się instalacjami sanitarnymi,
- Firmy specjalistyczne od posadowień,
- Firmy od instalacji wind.



Liczba i wartość kontraktów w 2023 roku



**Ponad
500**

umów i aneksów
z kontrahentami
w 2023 roku



**Ponad
200 mln zł**

wartości
podpisanych
kontraktów
budowlanych,
okołobudowlanych
i projektowych



**Ponad
130 mln zł**

wartości
podpisanych
kontraktów we
Wrocławiu

Współtworzymy zrównoważone miasta i przestrzenie

- a. Wspieramy zrównoważony rozwój poprzez wdrażanie idei miasta 15-minutowego
- b. Osiedla 15-minutowe w praktyce
- c. Zrównoważone przestrzenie według Archicom
- d. Historia w naszych projektach
- e. Udogodnienia na naszych inwestycjach

WSPÓŁTWORZYMY ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I PRZESTRZENIE

Wspieramy zrównoważony rozwój poprzez wdrażanie idei miasta 15-minutowego

W Archicom tworzymy wyjątkowe miejsca do życia dla wyjątkowych mieszkańców. Dlatego dążymy do kreowania przestrzeni, które nie tylko służą celom mieszkaniowym, lecz także sprzyjają rekreacji, rozwojowi i zmniejszeniu emisji CO2. W realizacji

tego założenia pomocna jest idea miasta 15-minutowego. Odzwierciedla się ona w naszym podejściu do planowania urbanistycznego i jest powodem, dla którego tworzymy wielofunkcyjne osiedla i infrastrukturę miejską.

Miasto 15-minutowe

Idea miasta 15-minutowego to koncepcja urbanistyczna, która zakłada, że wszystkie podstawowe potrzeby mieszkańców mogą być zaspokojone w ciągu kwadransa spaceru lub jazdy rowerem od domu.

Oto 5 głównych cech takiego miasta:

- **Usługi i udogodnienia na wyciągnięcie ręki:** Podstawowe usługi, jak sklepy, szkoły czy placówki zdrowia, są łatwo dostępne.
- **Zieleń i przestrzeń publiczna:** Duży nacisk kładzie się na zielone przestrzenie, takie jak parki, ogrody i tereny rekreacyjne.
- **Zrównoważona mobilność:** Kluczową rolę odgrywa dostępność i wygoda transportu rowerowego, pieszych przestrzeni i łatwy dostęp do transportu publicznego.

- **Mieszkalnictwo i przestrzeń życiowa:** Miasto 15-minutowe promuje mieszane użytkowanie. Obszary mieszkaniowe, komercyjne, edukacyjne i rekreacyjne są ze sobą ściśle powiązane.
- **Zrównoważony rozwój i ekologia:** Miasta 15-minutowe dążą do minimalizacji śladu węglowego, poprzez brak konieczności przemieszczania się za podstawowymi usługami.



Międzynarodowy trend



Miasta 15-minutowe to koncept stworzony zaledwie kilka lat temu przez profesora Sorbony, Carlosa Moreno. Eksperymentują z nim metropolie takie jak Paryż, Szanghaj, Bogota, Melbourne, Nowy Jork czy Barcelona. Zmiana zaczyna się zazwyczaj od reorganizacji pojedynczych dzielnic.

W 2023 roku głośno o tej koncepcji było również w Wielkiej Brytanii. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez YouGov, 62% Brytyjczyków chciałoby, aby ich władze lokalne obrały za cel przekształcenie ich okolicy w 15-minutową dzielnicę. Taką możliwość analizuje w tej chwili m.in. brytyjski Oksford. 15-minutowe miasta są nie tylko odpowiedzią na wiele bolączek związanych z klimatem i zrównoważonym rozwojem – jak np. zła jakość powietrza, smog i emisje z transportu. Adresują także potrzeby artykułowane bezpośrednio przez mieszkańców.

Koncepcja miast 15-minutowych nie jest zatem ideą, która pozostaje tylko na papierze – lecz taką, która znajduje odzwierciedlenie w praktyce. Archicom jest częścią tego trendu.





WSPÓŁTWORZYMY ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I PRZESTRZENIE

Osiedla 15-minutowe w praktyce

Od wielu lat aktywnie angażujemy się w inicjatywy, które wprowadzają ideę miasta 15-minutowego w życie. Przykładami inwestycji realizowanych przez nas w duchu tej koncepcji są między innymi osiedla: wrocławski Olimpia Port i łódzki Zenit.



Olimpia Port

Wrocław

Olimpia Port, inwestycja o wielkiej skali, której ostatni etap ukończono w 2023 roku, to blisko 3000 mieszkań i ponad 160 000 mkw. powierzchni użytkowej mieszkań.

Po 12 latach intensywnych prac inwestycja Olimpia Port, została ukończona.

Wspólnie z mieszkańcami stworzyliśmy osiedle, które oferuje wysoki komfort życia, znakomitą komunikację, bogatą infrastrukturę i szerokie możliwości rekreacyjno-rozrywkowe. Inwestycja została przeprowadzona z uwzględnieniem historycznego dziedzictwa tego obszaru, przy zachowaniu wielu oryginalnych elementów architektonicznych, takich jak zabytkowy budynek Cegielni wraz z oryginalnym kominem.



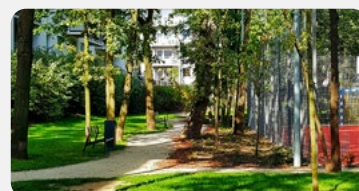
- rozwinięte usługi
- liczne sklepy na osiedlu



- 6 ha zieleni
- zachowane starodrzewie
- 1,5 km+ ścieżek rowerowych



- 58 budynków mieszkalnych
- 10 tysięcy mieszkańców



- klub mieszkańca
- 2 pomieszczenia fitness
- 2 boiska
- 12 placów zabaw



Zenit

Łódź

Powstające obecnie osiedle Zenit w Łodzi to blisko 2000 lokali i ponad 100 000 mkw. powierzchni użytkowej mieszkań.

Osiedle Zenit w Łodzi to przykład inwestycji integrującej nowoczesność z ekologią. Umiejscowione wpisane w układ miasta osiedle oferuje mieszkańcom wygodny dojazd do poszczególnych dzielnic oraz łatwy dostęp do transportu publicznego, a bliskość stacji Łódź Widzew – także do Warszawy.

Osiedle charakteryzuje się dużym udziałem zielonych przestrzeni, takich jak łąki kwietne, liczne nasadzenia zielone, a wśród nich obsadzenie terenu roślinami oczyszczającymi powietrze.

Zenit oferuje mieszkańcom różnorodne udogodnienia takie jak ścieżki biegowe, place zabaw, strefy treningowe oraz kino letnie.



- **1 z 6 etapów zrealizowany w pełni**
- **niska zabudowa, duże odległości między budynkami**



- **szereg usług w zasięgu ręki**
- **szybki dojazd do centrum**
- **łatwy dojazd do Warszawy**



- **technologie zmniejszające wpływ na środowisko**
- **zbiorniki retencyjne na osiedlu**
- **bogata roślinność**



- **aleja spacerowa**
- **ścieżki do biegania**
- **place zabaw**
- **kino letnie**





WSPÓŁTWORZYMY ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I PRZESTRZENIE

Zrównoważone przestrzenie według Archicom

Archicom od 37 lat rozwija kompetencje, które w naszych inwestycjach przekładają się na holistyczne, zrównoważone przestrzenie dla mieszkańców. To odpowiedź na postępującą urbanizację i szybki rozwój polskich miast, przekładający się na rosnącą liczbę wyzwań związanych m.in. z zagospodarowaniem przestrzennym, transportem publicznym, płynnością ruchu czy dostępem do usług. Wychodząc od idei miast 15-minutowych, w Archicom chcemy iść o krok dalej.

Czołowi architekci obecni w Polsce wskazują, że aby rozwiązać problemy polskich miast związane ze wzrostem i ewolucją charakteru poszczególnych dzielnic, potrzebna jest zmiana podejścia do planowania przestrzeni miejskiej. Chcemy współtworzyć bardziej zrównoważone, przyjazne dla mieszkańców miasta.

W tym procesie niezbędne jest właśnie promowanie i wdrażanie takich idei, jak miasta 15-minutowe, wraz z ich właściwym dopasowaniem do nowych wyzwań w zakresie kształtowania jakości życia. W Archicom chcemy realizować zrównoważone kwartały miasta. Za tym hasłem kryje się wkomponowanie naszych inwestycji w otaczającą przestrzeń, łącząc je harmonijnie z zastaną historią. Chcemy także uzupełniać fragmenty miast o brakujące funkcje oraz dawać im impuls do dalszego rozwoju.

Wpływ naszych inwestycji na zrównoważoną przestrzeń miast



Uzupełnianie kwartałów o brakujące funkcje związane m.in. z usługami, rozrywką, czasem wolnym i zielonym transportem



Inicjatywy pobudzające rozwój relacji sąsiedzkich w naszych kwartałach



Dbłość o tereny zielone w częściach miasta, w których były zaniedbane lub ich brakowało



Przywrócenie społeczności historycznych elementów poprzez ich rewitalizację i wkomponowanie w przestrzeń osiedli



Modern Mokotów – inwestycja miastotwórcza

Modern Mokotów, inwestycja Grupy Archicom w Warszawie, jest flagowym przykładem projektu łączącego miasto 15-minutowe z szerszym, miastotwórczym celem. Powstaje w dzielnicy, w której przez wiele lat dominowały budynki biurowe, tworzące wręcz w niektórych częściach kwartału biurową monokulturę. W rezultacie obszar ten funkcjonował w godzinach pracy, by po godzinie osiemnastej stać się opustoszałą częścią miasta.

Choć ten fragment Warszawy formalnie był dzielnicą, nie był w stanie spełniać wielu kluczowych miejskich funkcji. Inwestycja Modern Mokotów przyczynia się do zmiany tej sytuacji.

Wraz z osiedlem powstają rozwiązania uzupełniające brakujące funkcje, wprowadzając życie społeczne, mieszkańców i całą pierzeję usługową wzdłuż ulicy Wołoskiej. W kwartale ulic Wołoskiej, Marynarskiej, Domaniewskiej i Postępu, potocznie nazywanym tzw. biurowym Mordorem – powstaje zielony, wielofunkcyjny projekt, który będzie tętnił życiem nie tylko w czasie pracy, ale i wieczorami.

Efektywna komunikacja i transport: Zaletą nowej mikrodzielniczy jest jej dogodne położenie: naprzeciwko galerii handlowej, w bezpośrednim sąsiedztwie wielu linii tramwajowych, autobusowych i stacji metra, SKM Służewiec i dużych węzłów komunikacyjnych. Nowo powstający kompleks ma być w pełni powiązany architektonicznie i komunikacyjnie z okolicą.

Przywracanie dzielnicy zieleni: Wyróżnikiem kompleksu mają być ogólnodostępne tereny rekreacyjne zajmujące 3,5 ha, w tym prawie 1,5 ha miejskiego parku wzdłuż ulicy Wołoskiej i 2,1 ha zieleni wewnątrz osiedla. Znajdzie się tam sześć ogrodów z tematycznymi nasadzeniami, zielone ścieżki i dziedzińce. Roślinność będzie dominować także na budynkach: od parterowych ogródków aż po tarasy na dachach. Ten rozbudowany ekosystem, który zastąpi betonowy parking, będzie wyposażony m.in. w odzysk wody deszczowej wykorzystywanej do podlewania drzew, krzewów i traw.

Promocja zdrowego stylu życia: Na osiedlu powstaną zewnętrzne strefy do uprawiania fitness, crossfit i kalisteniki, tor rowerowy, miejsce do gry w bule i minigolfa.

Nowe funkcje i przestrzenie budowy więzi sąsiedzkich: W środku nowej zabudowy Modern Mokotów powstanie publiczny, ogólnodostępny Plac Przemiany, który ma być miejscem spotkań otoczonym restauracjami, kawiarniami i sklepami. Strefy handlowo-usługowe będą zlokalizowane także w parterze budynków i pasażu, który znajdzie się od strony ulicy Wołoskiej. Na osiedlu pojawi się ponadto kameralny amfiteatr do organizacji lokalnych wydarzeń i pomieszczenia do coworkingu. Dla dzieci dostępne będą trzy place zabaw, polana gier plenerowych i górka rekreacyjna.





Waldemar Olbryk, Prezes Zarządu Archicom S.A.

Istotą miasta 15-minutowego jest podniesienie jakości i komfortu życia mieszkańców. Funkcjonujemy w ciągłym pośpiechu, dlatego kluczowe jest przededefiniowanie przestrzeni miejskiej w taki sposób, by umożliwić dostępność do najważniejszych miejsc w ciągu kwadransa od domu. Powinien wystarczyć niedługi spacer lub przejażdżka rowerem, by dotrzeć do szkoły, biura, parku, sklepu, kawiarni, punktu usługowego czy gabinetu lekarskiego.

Doświadczenie Grupy Archicom, nasza misja tworzenia spójnej i funkcjonalnej tkanki miejskiej oraz świadomość potrzeb mieszkańców, pozwalają nam budować właśnie takie miejsca. To osiedla kompletne, wpisujące się w filozofię dobrego życia w mieście. Przykładem jest Modern Mokotów, który tworzy nową pełnię. Stworzony zgodnie z koncepcją miasta 15-minutowego stanowi kompletną, wielofunkcyjną przestrzeń, żyjącą 24 godziny na dobę. Inwestycja ta jest w pełni zintegrowana z otoczeniem i uzupełnia dzielnicę o elementy, których tu wcześniej nie było.

Na tworzenie miejsc przyjaznych do życia patrzymy szeroko, tak, by dopełniać miasta z poszanowaniem do ich dotychczasowej konstrukcji oraz przywracać poszczególnym kwartałom niezbędne funkcje. Działania te mają pozytywnie przekładać się na jakość życia mieszkańców.

WSPÓŁTWORZYMY ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I PRZESTRZENIE

Historia w naszych projektach

W nieustającej podróży przez czas dążymy do tego, aby inwestycje Archicom były odzwierciedleniem wartości, które cenimy, a także spełniały aktualne cele, nie zapominając jednak o przeszłości miejsc, w których powstają. W ten sposób staramy się budować przyszłość, jednocześnie pamiętając o historycznym dziedzictwie.

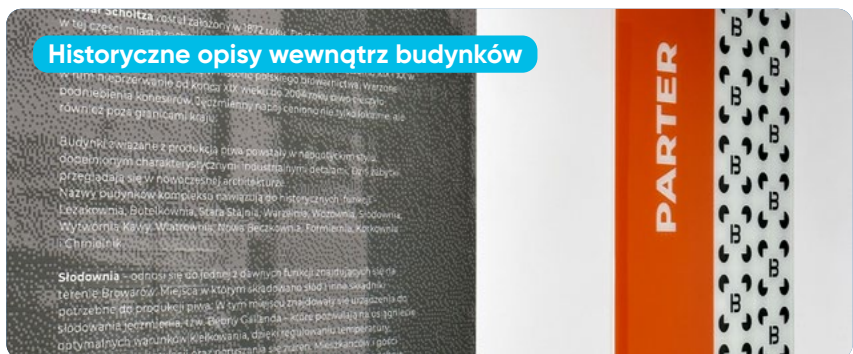
Browary Wrocławskie (Wrocław)

Browary Wrocławskie, łącząc historię z nowoczesnością, stanowią wzór zrównoważonego rozwoju w budownictwie. Odrestaurowane zabytki wkomponowane w nowoczesną architekturę tworzą przestrzeń, w której tradycja wspiera innowacje, odzwierciedlając ducha zrównoważonego miasta przyszłości.

Historia osiedla sięga 1872 roku, gdy został założony Browar Scholtza. Przez ponad sto lat był on istotnym punktem na mapie polskiego browarnictwa, znanym z produkcji wysokiej jakości piwa. Ceglana architektura osiedla, charakterystyczna dla przełomu XIX i XX wieku, nadal dominuje w jego krajobrazie. Stanowi tym samym ważny element dziedzictwa przemysłowego Wrocławia. Nie tylko jednak same budynki wchodzące w skład kompleksu, lecz także ich nazewnictwo jest odzwierciedleniem bogatej historii tego miejsca. Bezpośrednio nawiązuje ono bowiem do dawnych funkcji budynków w procesie produkcji piwa.



Bęben Gallanda



Historyczne opisy wewnątrz budynków

PARTER

Historia w Browarach Wrocławskich



Połączenie historycznych budynków z nowoczesną architekturą

Wkomponowanie historycznych elementów w przestrzeń inwestycji:

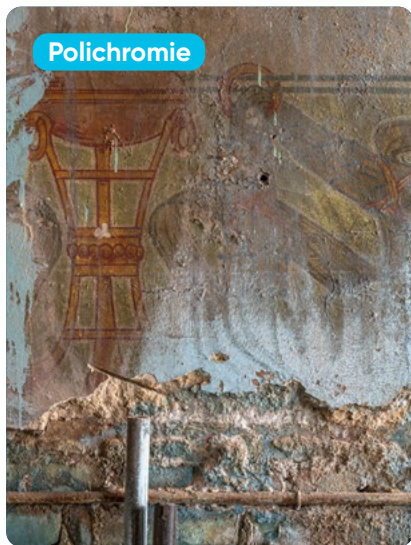
- Podobnie jak na poprzednich etapach inwestycji, rozwijając Browary Wrocławskie chcemy oddać ich charakter poprzez zachowanie historycznych smaczków na zewnątrz oraz w budynkach. W holu apartamentowca Słodownia znalazł się bęben Gallanda, który w czasach istnienia browaru zapewniał idealne warunki do kiełkowania ziaren. Jedna z XIX-wiecznych maszyn została odrestaurowana i wita dziś gości Słodowni.
- Innymi zachowanymi akcentami są także kolumny zdobiące strefę wejściową budynku Wytwórni Kawy. Ponadto w budynkach zostały umieszczone tablice przedstawiające historię tego miejsca oraz funkcji poszczególnych budynków.

Fuzja (Łódź)

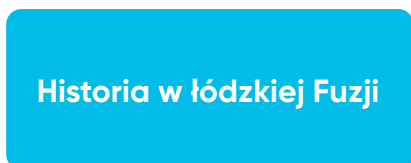
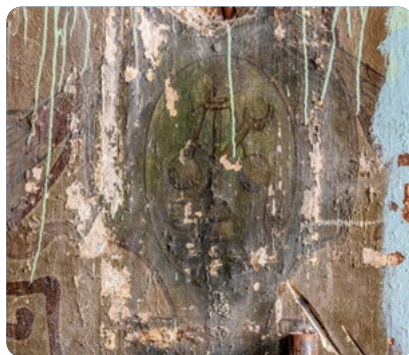
Fuzja to nowa łódzka mikrodzielnica zlokalizowana na terenie dawnych zakładów Karola Scheiblera, gdzie powstają loftowe mieszkania. Historia zabytkowego kompleksu sięga 1907 r., kiedy to oddano do użytku w Łodzi pierwszą komercyjną elektrociepłownię, która miała dostarczać prąd na potrzeby miasta i fabryk. Elektrownia działała nieprzerwanie do 2003 r. Do dziś zachowała się w niej część wyposażenia technicznego, w tym turbina niemieckiej firmy AEG z 1935 r.

Wkomponowanie historycznych elementów w przestrzeń inwestycji:

- Przemysłowa historia miejsca otacza mieszkańców i osoby odwiedzające to wielofunkcyjne miejsce, co ujawniło się w trakcie prac przy realizacji budynku z mieszkaniami loftowymi. Spod warstwy rdzy, odpadającej farby oraz pyłu odkryte zostały bezcenne secesyjne polichromie przez pracowników generalnego wykonawcy w trakcie demontażu zastanych instalacji. To wielobarwna ozdoba malarska m.in. ścian, sufitów, a także sklepień wykorzystywana do dekoracji wewnętrznych i zewnętrznych.
- Polichromie ujawnione w Fuzji postanowiono zachować, przeprojektowując układ planowanych mieszkań loftowych tak, by nie zostały one naruszone. Znaleźisko uznano za cenne dla społeczności mieszkańców oraz dla przemysłowej historii miasta.



Polichromie



Historia w łódzkiej Fuzji



Wizualizacje osiedla

Bonarka Living (Kraków)

Bonarka Living to osiedle wpisujące się w historyczną tkankę Krakowa i jego okolic. Powstało w obrębie terenów dawnego folwarku zlokalizowanego we wsi powstałej w XVI wieku, należącej do rodziny Bonerów, a później Firlejów. Dawniej mieściły się w niej stawy rybne oraz papiernia, a w XIX wieku – fortyfikacje Twierdzy Kraków oraz zakłady przemysłowe, w tym m.in. wapienniki Fabryki Portland (później Krakowskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego). I to właśnie pamiątka po tej ostatniej inwestycji znalazła się na terenie Bonarka Living.

Wkomponowanie historycznych elementów w przestrzeń inwestycji:

- W obrębie osiedla znalazł się piec wapienny pochodzący z początku XX w. – unikatowy zabytek wpisany do gminnej ewidencji zabytków. Włączyliśmy go w program prac konserwatorskich, które obejmowały oczyszczenie i wzmocnienie struktury budowli. Ta decyzja podkreśla znaczenie zachowania ważnych elementów przeszłości przemysłowej Krakowa, w której wapienniki, kamieniołomy i cegielnie odgrywały istotną rolę.



Historia
w Bonarka Living



WSPÓŁTWORZYMY ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I PRZESTRZENIE

Udogodnienia na naszych inwestycjach

Na osiedlach Archicom każdego roku pojawiają się nowe typy udogodnień, mających na celu zwiększenie komfortu ich mieszkańców. Regularnie staramy się wprowadzać różnorodne dodatkowe funkcje i dopasowywać inwestycje do potrzeb różnych grup. Eksperymentujemy z nowymi rozwiązaniami, śledząc ich odbiór wśród mieszkańców, a najlepsze z nich - wdrażamy w kolejnych inwestycjach. Ta dbałość o przestrzeń dotyczy zarówno obecnie funkcjonujących osiedli, jak też nowych inwestycji. W 2023 roku przekładała się ona na kolejne realizacje: rozwiązania dla osób z niepełnosprawnościami, nowe place zabaw oraz społecznotwórcze miejsca do dzielenia się pasjami.

Nowe place zabaw na naszych osiedlach

W 2023 roku oddaliśmy do użytku 2 place zabaw dla dzieci, których celem jest wspieranie integracji lokalnych społeczności oraz promowanie aktywności fizycznej od najmłodszych lat. Wszystkie z wybudowanych przez Archicom placów zabaw zostały zaprojektowane w duchu zrównoważonego podejścia do stosowanych materiałów.

Awipolis: Plac zabaw, który znalazł się na terenie etapu osiedla oddanego w 2023 roku, stworzony został z myślą o starszych dzieciach. Został wyposażony m.in. w trampoliny ziemne, huśtawki czy piramidę linową ze zjeżdżalnią.



Olimpia Port: Na naszym flagowym, rozwijanym od 12 lat osiedlu w 2023 roku pojawił się tzw. pumphtrack. To tor dostosowany do rowerów, rolek czy hulajnóg, pozwalający na różnorodną, ale bezpieczną zabawę. Zlokalizowany przy nim został także taras, z którego rodzice mogą obserwować aktywności dzieci. Budowa toru na osiedlu to przykład eksperymentu dającego mieszkańcom nietypowe i zaskakujące możliwości, których w innych wypadkach musieliby szukać w innych częściach miasta.



Książkodzielnie

Odpowiednio zaprojektowana i wdrożona infrastruktura osiedlowa może wspierać budowanie wspólnoty opartej na wspólnych zainteresowaniach, takich jak czytanie książek. Dobrym przykładem rozwiązania tego rodzaju jest książkodzielnia, którą wprowadziliśmy w 2023 roku na inwestycji Rytm (Warszawa). Podobna realizacja została stworzona już wcześniej eksperymentalnie w łódzkiej inwestycji Zenit, w której spotkała się z dużym zainteresowaniem mieszkańców. Sukces tego wdrożenia postanowiliśmy przenieść na kolejne inwestycje

Grupy Archicom. Książkodzielnia to miejsce, w którym mieszkańcy mogą zostawić przeczytane przez siebie książki i w zamian wziąć inne, które ich interesują. Jej celem jest m.in. promowanie idei recyklingu i ponownego wykorzystania zasobów. Stanowi doskonały przykład, jak nowoczesne rozwiązania w zakresie infrastruktury mogą wzbogacać życie społeczne i rozwijać kulturę lokalną.

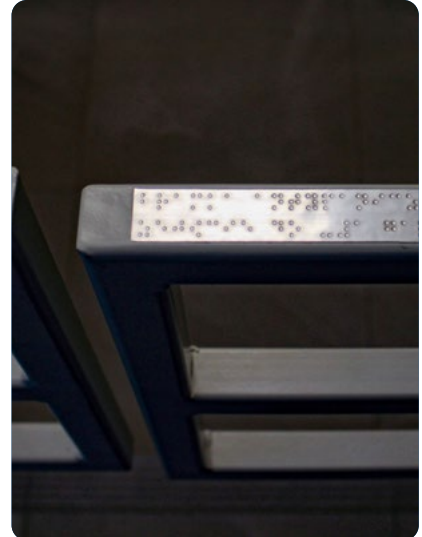
Udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami

Dbałość o komfort mieszkańców w ujęciu Archicom oznacza także uwzględnianie potrzeb Osób z Niepełnosprawnościami. Przykładem szczególnej dbałości o dostosowane do nich rozwiązania stanowi osiedle Planty Raławickie, na którym w ramach etapu R8 - oddanego do użytku w 2023 roku - zainstalowano szereg udogodnień.

Szczegółowy projekt powstałych wówczas części wspólnych spełnia najwyższe standardy przystosowania budynku do potrzeb osób wymagających szczególnego wsparcia w codziennym funkcjono-

waniu i poruszania się po inwestycji. Do wdrożonych rozwiązań należą między innymi:

- Dostosowanie dostępności i szerokości ciągów komunikacyjnych do szczegółowych wymogów oraz wykorzystanie odpowiedniej nawierzchni.
- Zwiększona czytelność informacji wizualnej, dźwiękowej, dotykowej oraz wymogów ewakuacyjnych pod kątem różnych grup Osób z Niepełnosprawnościami. Wdrożenie ma charakter eksperymentalny i gest kierowany do społeczności osiedla. Na podstawie opinii mieszkańców podjęte zostaną w przyszłości decyzje dotyczące potencjalnych wdrożeń podobnych rozwiązań w kolejnych inwestycjach.
- Dostosowanie znacznej części mieszkań do potrzeb Osób z Niepełnosprawnościami poprzez zastosowanie bezprogowych wyjść na taras, a także obniżenie położenia włączników światła czy panelu domofonu.



Tworzymy stabilne miejsce pracy

- a. Kluczowe wyniki i wskaźniki
- b. Struktura zatrudnienia i zarządzanie różnorodnością
- c. Wynagrodzenia
- d. Dialog z własnymi pracownikami
- e. Troska o zdrowie i bezpieczeństwo
- f. Szkolenia i onboarding w 2023 roku
- g. Cyfrowe środowisko pracy
- h. Polityka tworzenia dobrego miejsca pracy – benefity
- i. Pozostałe inicjatywy dla pracowników
- j. Impreza firmowa Archicom
- k. Nowe biura Archicom

A background image showing a financial candlestick chart with a magnifying glass over it. The chart has a grid and is labeled with numbers 1 through 11. A magnifying glass is positioned on the right side, focusing on a specific part of the chart. The chart shows various price movements with blue and red bars. A white bar with the number '4' is highlighted at the top of the chart.

TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Kluczowe wyniki i wskaźniki

W procesie podwójnej istotności kluczowym elementem było przeprowadzenie ankiety wśród wszystkich pracowników Grupy Archicom i na podstawie jej wyników oraz innych etapów procesu wyłonienie kluczowych tematów:

- Bezpieczeństwo zatrudnienia – długoterminowa stabilność zatrudnienia – w tym przypadku odnotowany został pozytywny rzeczywisty wpływ.
- Dialog społeczny – stymulowanie przez firmę dwustronnej komunikacji z pracownikami – również odnotowaliśmy pozytywny rzeczywisty wpływ.
- Work-life balance – działania pracodawcy wspierające zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym wśród pracowników – tu widać potencjał do pozytywnego wpływu.
- Równość płci – analiza wykazała niską różnorodność osób w składzie zarządu Grupy Archicom oraz jej Radzie Nadzorczej – to oznacza rzeczywisty negatywny wpływ.
- Szkolenia i rozwój umiejętności – działania podnoszące kwalifikacje i dające szanse rozwoju pracownikom firmy – odnotowany został pozytywny rzeczywisty wpływ.
- Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy – odpowiednie polityki i działania – również odnotowany został tu pozytywny rzeczywisty wpływ.

Pracownicy Grupy Archicom stanowią kluczową grupę interesariuszy, na które firma wywiera wpływ. Poglądy i prawa naszych pracowników odgrywają najważniejszą rolę w kształtowaniu strategii

i modelu biznesowego. W 2022 roku zdecydowaliśmy się na dodatkowy krok wybierając Przedstawicieli Pracowników, którzy pełnią rolę ambasadorów i mogą bezpośrednio przekazywać opinie i pomysły zespołu do Zarządu. Każdy z Przedstawicieli Pracowników ma 3 lata kadencji – wybory odbywały się we wszystkich spółkach w grudniu 2022 roku. Wyjątkiem jest jedna osoba w Archicom Asset Management Sp. z o.o. wybrana w wyborach uzupełniających w grudniu 2023 roku – jej kadencja kończy się z kadencją pozostałych Przedstawicieli (czyli została powołana na 2 lata). Pierwszą linią kontaktu dla naszych pracowników jest manager, natomiast jeśli sprawa wymaga większego zaangażowania, to przełożony zgłasza się do Członka Zarządu bądź działu HR. Decyzje strategiczne podejmowane przez nasz Zarząd uwzględniają nie tylko cele biznesowe, ale także dobro pracowników. W związku z tym, w procesach związanych ze strategicznymi decyzjami zawsze obecny jest przedstawiciel z działu HR. Ma to na celu zagwarantowanie, że wszelkie decyzje uwzględniają perspektywę pracowników i są zgodne z naszymi zobowiązaniami wobec nich. Dział HR pełni istotną rolę w identyfikowaniu potencjalnych skutków decyzji dla pracowników, a także wspiera w opracowywaniu rozwiązań, które mogą pomóc w zminimalizowaniu ewentualnych negatywnych wpływów.

Kodeks Postępowania Archicom nawiązuje do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ natomiast nie nawiązuje do Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, na którą składa się Powszechna Deklaracja Praw Człowieka oraz dwa wdrażające ją pakiety, a także Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy. Kodeks dotyczy wszystkich pracowników własnych Grupy Archicom i stanowi fundamentalny element naszego zaangażowania

w tworzenie inkluzywnej i różnorodnej kultury organizacyjnej. W szczególności, punkt 2.6 Kodeksu Postępowania mówi:

„Nie pozwalamy na żadne przypadki dyskryminacji. Zapewniamy wszystkim jednakowe prawa i możliwości, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, narodowość, religię, przynależność etniczną czy inne cechy.”

Wszyscy pracownicy są informowani o istnieniu Kodeksu Postępowania podczas procesu onboardingu, co umożliwia im zrozumienie zasad etycznych

i zobowiązań w zakresie równego traktowania. Obecnie nie posiadamy żadnych dodatkowych dokumentów ani polityk wewnętrznych, które specyficznie odnoszą się do kwestii braku dyskryminacji, poza Kodeksem Postępowania. W 2023 roku nie wprowadziliśmy także dodatkowych procedur w tym zakresie.

Zagadnienia dotyczące oceny świadomości pracowników o istniejących strukturach i procesach zgłaszania obaw zostały ujawnione w ramach kategorii G1-1 naszego raportu.

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem oraz istotnymi możliwościami nie zostały zidentyfikowane w raportowanym okresie.



TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Struktura zatrudnienia i zarządzanie różnorodnością

Zespół Grupy Archicom tworzy 307 pracowników – managerów, specjalistów i ekspertów. W 2023 roku, dzięki przejściom mieszkaniowych projektów deweloperskich i banku ziemi od Echo Investment, nasza kadra wzrosła blisko dwukrotnie. W tych okolicznościach bardzo dużym wyzwaniem było utrzymanie sprawnej, zwinnie funkcjonującej i zachowującej ciągłość organizacji. Jesteśmy przekonani, że wartość biznesową i społeczną Archicom tworzymy, rozwijając zróżnicowaną kadrę. Dlatego w 2023 roku wprowadziliśmy szereg działań ukierunkowanych na rozwój poszerzonego zespołu pracowników. Na ich możliwości rozwoju nie wpływa wiek, płeć, narodowość, stopień sprawności, status społeczny, wyznanie, orientacja seksualna czy poglądy. Oceniamy ich jedynie według kompetencji i zaangażowania.

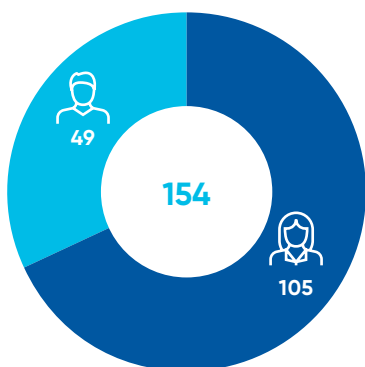
Przyjęte założenia:

- Pracownicy własni Grupy Archicom: Wszystkie dane dotyczą zatrudnionych osób, bez przeliczenia na ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC – 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo).
- Liczba pracowników: Do pracowników stałych (zatrudnionych na czas nieokreślony) Grupa zakwalifikowała pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, wszystkich zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych oraz innych umów. Wynika to z faktu, że wykazanie przewidywanej długości trwania umów cywilno-prawnych i innych umów nie jest możliwe, pracownicy ci w z reguły świadczą pracę długoterminowo lub na zasadach podobnych do umowy o pracę na czas nieokreślony, a skala ewentualnych odstępstw od tego założenia jest wg oceny Grupy nieistotna. Są to przede wszystkim wykwalifikowani profesjonaliści i eksperci, którzy świadczą usługi konsultingowe oraz prawnicy, którzy mają ustawowe ograniczenia związane z możliwością pracy na etat. Formalna relacja nie zmienia jednak sposobu ich traktowania – wszyscy świadczący dla nas pracę, niezależnie od rodzaju umowy, mają podobne prawa, obowiązki czy dostęp do benefitów.
- Kategoria płci „inna”: nie ma zastosowania, ponieważ polskie prawo jej nie przewiduje.
- Kategorię „nie podano” przy rozróżnieniu na płeć wprowadzona została do raportowania za 2023 rok i tylko do tego roku liczby w tej kategorii się odnoszą.
- Wszyscy pracownicy są zatrudnieni w Polsce i wykonują swoje obowiązki w Polsce.
- Grupa nie zatrudnia pracowników, którym nie gwarantuje określonych godzin pracy.

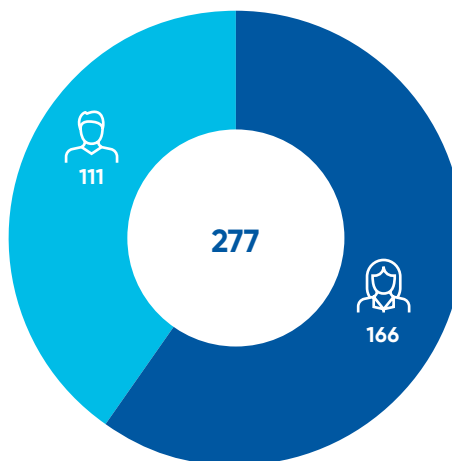
Struktura zatrudnienia – dane ogólne

Liczba pracowników Archicom oraz liczba według płci

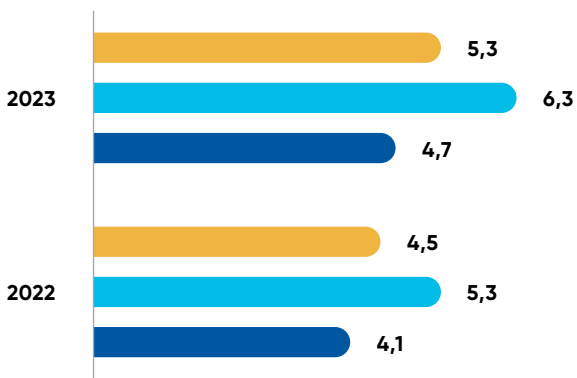
2022



2023

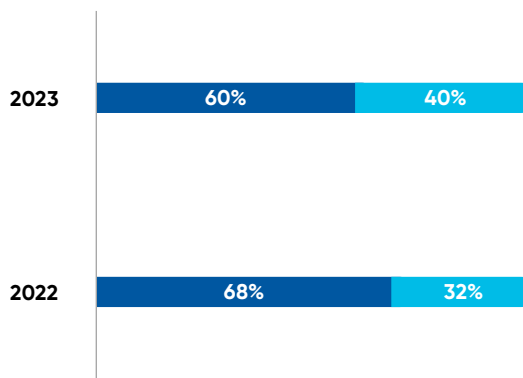


Średni staż pracy w Grupie Archicom (podane w latach)



● Ogół ● Mężczyźni ● Kobiety

Pracownicy według płci (udział % w kadrze)



● Mężczyźni ● Kobiety

58 pracowników

Grupy Archicom awansowało w 2023 roku (w tym 37 kobiet i 21 mężczyzn, nie podano – 0).

52 pracowników

zatrudniła w 2023 roku Grupa Archicom. W tym gronie znalazły się 34 kobiety (65%) oraz 18 mężczyzn (35%). Nie podano – 0.

	2022	2022 %	2023	2023 %
--	------	--------	------	--------

Osoby, które zakończyły pracę w ciągu roku*

Kobiety	51	71%	25	64%
Mężczyźni	21	29%	14	36%
Nie podano			0	0%
RAZEM	72		39	

Pracownicy z orzeczeniem niepełnosprawności

Kobiety	0	0%	2	100%
Mężczyźni	0	0%	0	0%
Nie podano			0	0%
RAZEM	0		2	

Liczba osób, które awansowały w ciągu roku

Kobiety	11	73%	37	64%
Mężczyźni	4	27%	21	36%
Nie podano			0	0%
RAZEM	15		58	

Osoby nowozatrudnione w ciągu roku

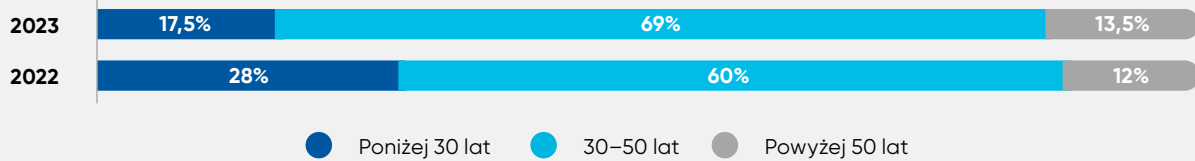
Kobiety	29	63%	34	65%
Mężczyźni	17	37%	18	35%
Nie podano			0	0%
RAZEM	46		52	

	2022	2022 %	2023	2023 %
--	------	--------	------	--------

Pracownicy w podziale na płeć i wiek na 31 grudnia 2023

Kobiety	105	68%	166	60%
Mężczyźni	49	32%	111	40%
Nie podano			0	0%
RAZEM	154		277	

Wiek pracowników Grupy Archicom: udział procentowy (tylko umowy o pracę)



	2022	2022 %	2023	2023 %
Osoby do 30 lat w podziale na płeć				
Kobiety	33	77%	27	56%
Mężczyźni	10	23%	21	44%
Nie podano			0	0%
RAZEM	43		48	

Osoby pomiędzy 30 a 50 lat w podziale na płeć

Kobiety	58	63%	122	64%
Mężczyźni	34	37%	70	35%
Nie podano			0	0%
RAZEM	92		192	

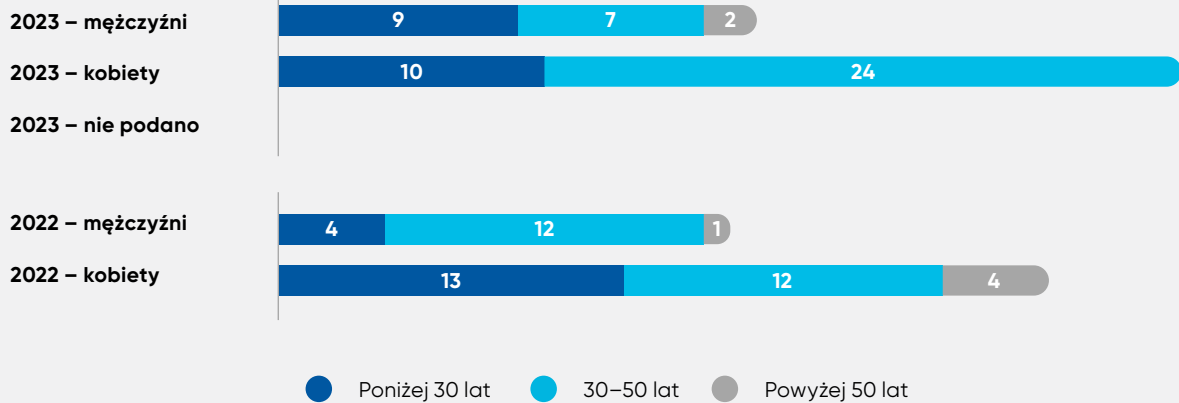
Osoby, powyżej 50 lat w podziale na płeć

Kobiety	14	74%	17	46%
Mężczyźni	5	26%	20	54%
Nie podano			0	0%
RAZEM	19		37	

Nowo zatrudnieni i odchodzący pracownicy

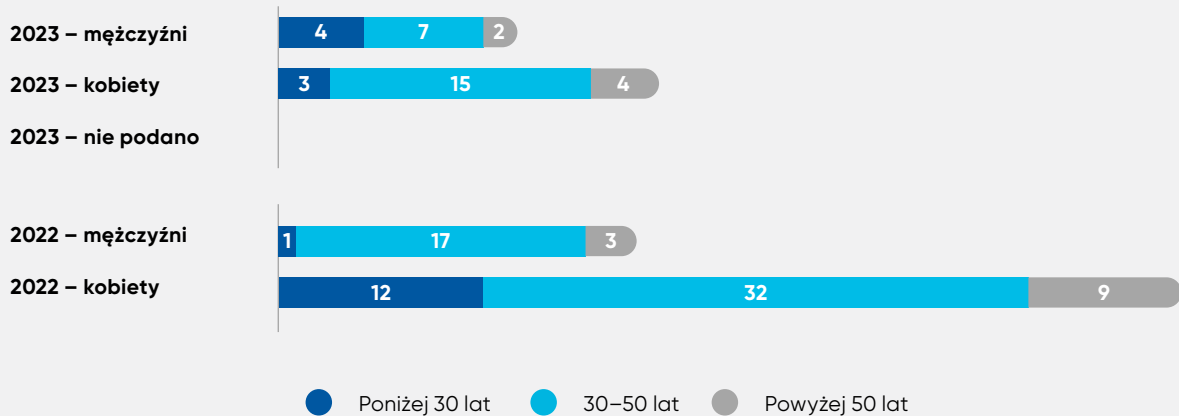
	2022	2022 %	2023	2023 %
Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie				
Kobiety	29	63%	34	65%
Mężczyźni	17	37%	18	35%
Nie podano			0	0%
RAZEM	46		52	

Liczba osób z grup wiekowych wśród pracowników zatrudnionych w raportowanym okresie
(tylko umowy o pracę)



	2022	2022 %	2023	2023 %
Całkowita liczba pracowników, którzy zakończyli pracę w organizacji w raportowanym okresie				
Kobiety	53	72%	22	63%
Mężczyźni	21	28%	13	37%
Nie podano			0	0%
RAZEM	74		35	

Liczba osób z grup wiekowych wśród pracowników, którzy zakończyli pracę w raportowanym okresie
(tylko umowy o pracę)



Umowy o pracę w podziale na rodzaj i okres zatrudnienia

Zgodnie z metodologią wymaganą przez ESRS, do pracowników tymczasowych zalicza się pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny oraz na czas określony. W Grupie stosowana jest praktyka zatrudniania nowych pracowników na okres próbny wynoszący 3 miesiące, a następnie na czas określony, wynoszący 12 miesięcy. Po upływie tego czasu zwykle pracownik jest zatrudniany na umowę na czas nieokreślony.

	2022	2022 %	2023	2023 %
Liczba umów o pracę w podziale na rodzaj zatrudnienia(*)				
Umowa o pracę na czas określony w podziale na płeć				
Kobiety	19	12%	36	13%
Mężczyźni	9	6%	21	8%
Nie podano			0	0%
Razem	28	18%	57	21%
Umowa o pracę na czas nieokreślony w podziale na płeć				
Kobiety	86	56%	130	47%
Mężczyźni	40	26%	90	32%
Nie podano			0	0%
Razem	126	82%	220	79%
RAZEM	154	100%	277	100%
Umowa o pracę na czas określony w podziale na wiek				
Poniżej 30 lat	b.d.	b.d.	7	2,5%
30-50 lat	b.d.	b.d.	40	14%
Powyżej 50 lat	b.d.	b.d.	10	3,5%
Razem	b.d.	b.d.	57	20%
Umowa o pracę na czas nieokreślony w podziale na wiek				
Poniżej 30 lat	b.d.	b.d.	41	15%
30-50 lat	b.d.	b.d.	152	55%
Powyżej 50 lat	b.d.	b.d.	27	10%
Razem	b.d.	b.d,	220	80%
RAZEM	154	100%	277	100%

*Ze względu na zmianę systemu raportowania, Grupa nie jest w pełni gotowa do raportowania tych danych biorąc pod uwagę inne umowy niż umowa o pracę. Grupa zamierza w 2024 r. przystosować system zbierania danych do nowych wymagań.



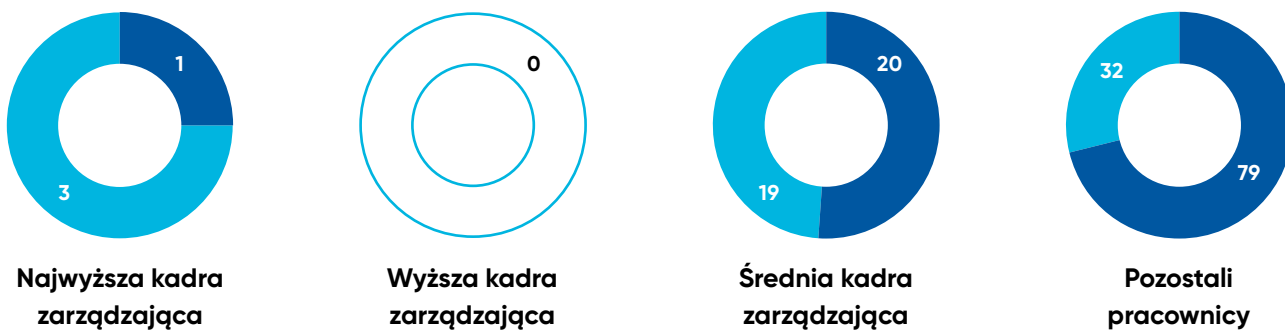
	2022	2022 %	2023	2023 %
Liczba umów o pracę w podziale na okres trwania zatrudnienia				
Umowa o pracę na pełny etat w podziale na płeć				
Kobiety	100	65%	161	58%
Mężczyźni	39	25%	111	40%
Nie podano			0	0%
Razem	139	90%	272	98%
Umowa o pracę na ½ etatu w podziale na płeć				
Kobiety	4	3%	0	0%
Mężczyźni	8	5%	0	0%
Nie podano			0	0%
Razem	12	8%	0	0%
Umowa o pracę na inny wymiar etatu w podziale na płeć				
Kobiety	1	0,7%	5	2%
Mężczyźni	2	1,3%	0	0%
Nie podano			0	0%
Razem	3	2%	5	2%
RAZEM	154	100%	277	100%
Umowa o pracę na pełny etat w podziale na wiek				
Poniżej 30 lat	b.d.	b.d.	48	17%
30-50 lat	b.d.	b.d.	187	68%
Powyżej 50 lat	b.d.	b.d.	37	13%
Razem	b.d.	b.d.	272	98%

	2022	2022 %	2023	2023 %
Umowa o pracę na ½ etatu w podziale na wiek				
Poniżej 30 lat	b.d.	b.d.	0	0%
30-50 lat	b.d.	b.d.	0	0%
Powyżej 50 lat	b.d.	b.d.	0	0%
Razem	b.d.	b.d.	0	0%
Umowa o pracę inny wymiar etatu w podziale na wiek				
Poniżej 30 lat	b.d.	b.d.	0	0%
30-50 lat	b.d.	b.d.	5	2%
Powyżej 50 lat	b.d.	b.d.	0	0%
Razem	b.d.	b.d.	5	2%
RAZEM	154	100%	277	100%

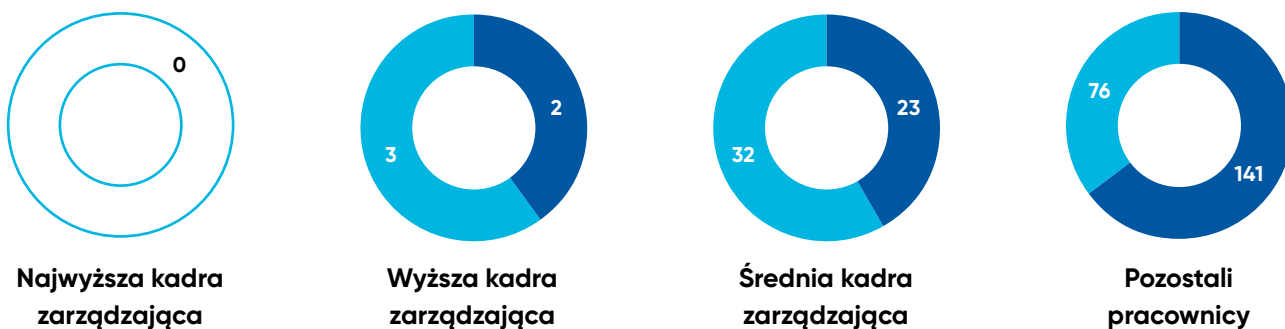
Kadra zarządzająca

W 2023 roku dokonaliśmy podziału na wyższą i średnią kadre zarządzającą. W roku 2022 dane odnośnie ilości osób zajmujących stanowiska w ramach wyższej i średniej kadry zarządzającej są zagregowane w pozycji „Średnia kadra zarządzająca”. Wynika to z wprowadzenia dokładniejszego podziału w roku 2023. Do porównania rok do roku należy dodać w 2023 wyższą i średnią kadre zarządzającą.

Liczba zatrudnionych wg typów stanowisk oraz płci w 2022 roku na umowę o pracę



Liczba zatrudnionych wg typów stanowisk oraz płci w 2023 roku na umowę o pracę



● Mężczyźni ● Kobiety ● Nie podano

	2022	2022 %	2023	2023 %
Liczba umów o pracę w podziale na okres trwania zatrudnienia				
Liczba osób zatrudnionych w najwyższej kadrze zarządzającej				
Kobiety	1	0,6%	0	0%
Mężczyźni	3	1,9%	0	0%
Nie podano			0	0%
Razem	4	2,5%	0	0%
Liczba osób zatrudnionych w wyższej kadrze zarządzającej				
Kobiety			2	0,8%
Mężczyźni			3	1,2%
Nie podano			0	0%
Razem			5	2%
Liczba osób zatrudnionych w średniej kadrze zarządzającej				
Kobiety	20	13%	23	8%
Mężczyźni	19	12%	32	12%
Nie podano			0	0%
Razem	39	25%	55	20%
Liczba osób – pozostałych pracowników				
Kobiety	79	51,5%	141	51%
Mężczyźni	32	21%	76	27%
Nie podano			0	0%
Razem	111	72,5%	217	78%
RAZEM	154	100%	277	100%

Umowy inne niż umowy o pracę

Na poniższą tabelę składają się umowy zlecenia oraz pracownicy zapewnieni przez agencję pracy. Kategoria nie była raportowana w 2022 r., prezentowane za ten rok dane mogą być niekompletne, ale ewentualne różnice Grupa ocenia jako nieistotne.

	2022	2022 %	2023	2023 %
Umowy inne niż umowy o pracę w podziale na płeć				
Łącznie umowy inne niż umowy o pracę w podziale na płeć				
Kobiety	2	33%	11	37%
Mężczyźni	4	67%	19	63%
Nie podano			0	0%
Razem	6	100%	30	100%

	2022	2022 %	2023	2023 %
w tym umowy B2B				
Kobiety	2	33%	6	30%
Mężczyźni	4	67%	14	70%
Nie podano			0	0%
Razem	6	100%	20	100%
w tym umowy Zlecenie				
Kobiety	0	0%	5	50%
Mężczyźni	0	0%	5	50%
Nie podano			0	0%
Razem	0	0%	10	100%
w tym umowy Agencja				
Kobiety	0	0%	0	0%
Mężczyźni	0	0%	0	0%
Nie podano			0	0%
Razem	0	0%	0	0%

Zatrudnieni na umowach innych niż UoP to osoby/firmy nie wliczane do łącznej liczby osób zatrudnionych w Grupie.



307

Łączna liczba zatrudnionych w Archicom na umowach o pracę i innych niż umowy o pracę **w 2023 roku**, w tym 177 kobiet (58%) oraz 130 mężczyzn (42%).

160

Łączna liczba zatrudnionych w Archicom na umowach o pracę i innych niż umowy o pracę **w 2022 roku**, w tym 107 kobiet (67%) oraz 53 mężczyzn (33%).



Region osób zatrudnionych

Region	Liczba osób	%
Region zatrudnienia w 2023 roku		
– wszyscy pracownicy w tym zatrudnieni na Umowę o Pracę, B2B, zlecenia, agencje i praktyki		
Dolnośląskie	158	51%
Kujawsko-pomorskie	0	0%
Lubelskie	0	0%
Lubuskie	0	0%
Łódzkie	23	7%
Małopolskie	12	4%
Mazowieckie	49	16%
Opolskie	0	0%
Podkarpackie	0	0%
Podlaskie	0	0%
Pomorskie	0	0%
Śląskie	1	0%
Świętokrzyskie	46	15%
Warmińsko-mazurskie	0	0%
Wielkopolskie	18	6%
Zachodniopomorskie	0	0%
RAZEM	307	100%

Dni urlopowe i urlopy rodzicielskie

Liczba zaległych dni urlopowych



Liczba zaległych dni urlopowych średnio na pracownika

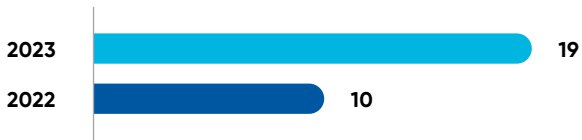


40,7%

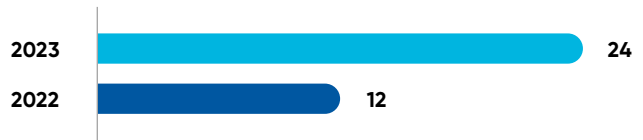
Pracowników Archicom wzięło w 2023 roku 2 tygodnie ciągłego urlopu. To o 0,6 p.p. więcej, niż w 2022 roku (40,1%).

Liczba urlopów nie uwzględnia w wartości osób przebywających na długotrwałych nieobecnościach.

Całkowita liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w danym roku



Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w danym roku



Wskaźnik powrotu do pracy

2022
0,5



2023
0,91

	2022	2023
Urlopy rodzicielskie		
Całkowita liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w danym roku		
Kobiety	10	19
Mężczyźni	0	0
Nie podano		0
Razem	10	19
Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w danym roku		
Kobiety	10	19
Mężczyźni	2	5
Nie podano		0
Razem	12	24
Pracownicy, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w danym roku		
Kobiety	4	11
Mężczyźni	0	0
Nie podano		0
Razem	4	11
Całkowita liczba pracowników, którzy w poprzednim roku wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12 miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni		
Kobiety	2	10
Mężczyźni	0	0
Nie podano		0
Razem	2	10



	2022	2023
Wskaźnik powrotu do pracy*		
Kobiety	0,50	0,91
Mężczyźni	0,00	0,00
Nie podano		0,00
Razem	0,50	0,91

*Wskaźnik powrotu do pracy jest to całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim do całkowitej liczba pracowników.



Metodologia prezentacji danych

Zmiana standardu raportowania z GRI na ESRS spowodowała inną metodologię prezentacji pracowników własnych. Liczby za 2022 r. są spójne z tymi, które zostały zaprezentowane w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Archicom za 2022 r., choć są ujęte w innych kategoriach. Poniżej wyjaśnienie metodologii zastosowanej w niniejszym raporcie.

Wszystkie przedstawione dane dotyczą liczby osób, bez przeliczenia na ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC – 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo).

Pracownicy własni

Wszystkie osoby świadczące wyłączną pracę na rzecz Grupy, w tym na podstawie umów o pracę, umów cywilno-prawnych, długoterwałych umów zlecenie, a także zapewnione przez agencję pracy.

Pracownicy stali

Osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony i umów cywilno-prawnych.

Pracownicy tymczasowi

Osoby świadczące pracę na podstawie umów z określonym terminem zakończenia, jak umowa o pracę na czas określony i umowa zlecenie, a także osoby zapewnione przez agencję pracy. W tej grupie pracowników 83% stanowią zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Polityka Grupy polega na zatrudnianiu pracowników na umowę o pracę na czas określony, która po upływie określonego w prawie pracy czasu zwykle zostaje przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pracownicy łączący umowy o pracę

Osoba zatrudniona na części etatu w różnych spółkach z Grupy, jest wykazana jako zatrudniona tylko w spółce, w której ma największą część etatu. Jeśli są to równe części etatu w różnych podmiotach – jest przypisywana do spółki, z którą jest bliżej związana (długością zatrudnienia lub zakresem odpowiedzialności). Jeśli takie przypisanie nie jest możliwe, pracownik jest wykazywany w spółce wyższego szczebla. Jeśli łączny wymiar pracy w różnych podmiotach, ale tylko w ramach Echo Investment lub tylko w ramach Archicom wynosi pełen etat, pracownik jest prezentowany jako zatrudniony na pełen etat. Jeśli łączny wymiar pracy wynosi cały etat, ale jest podzielony pomiędzy podmioty wchodzące w skład jednocześnie Echo Investment i Archicom, wówczas pracownik jest

prezentowany jako zatrudniony w niepełnym wymiarze etatu. To jednak nieliczne przypadki, nieistotne dla niniejszej prezentacji.

Pracownicy łączący umowy o pracę oraz inne umowy

Osoba zatrudniona w różnych spółkach Grupy na podstawie umowy o pracę oraz innej umowy, jest prezentowana tylko jako zatrudniona na etat. Jeśli jej umowy dotyczą tylko podmiotów Echo Investment lub tylko podmiotów Archicom, jest prezentowana jako zatrudniona na pełen etat. Jeśli umowy dotyczą jednocześnie podmiotów Echo Investment i Archicom, pracownik jest prezentowany jako zatrudniony na część etatu (nawet jeśli łączny zakres wykonywanej pracy jest zbliżony do pełnego godzinowego wymiaru pracy).

W Grupie Archicom wdrożony jest program rocznych rozmów rozwojowych. Program ma celu zadbanie o regularną ocenę jakości pracy, jest to ustrukturyzowany dialog przełożony-podwładny, w trakcie którego wyznaczany jest także dalszy rozwój naszych pracowników.

W 2023 roku taki program miał miejsce w lutym 2023 r. i objął 143 pracowników, czyli wszystkich pracowników podlegającym ocenie na koniec lutego 2023 r.

	2023	2023 %
Liczba pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej*		
Kobiety	100	69,9%
Mężczyźni	43	30,1%
Razem	143	100%
Liczba pracowników i współpracowników*, którzy wzięli udział w programie rozmów rozwojowych w podziale na kategorię zatrudnienia		
umowa na pełny etat	132	92,3%
umowa na 1/2 etatu	0	0%
inny wymiar etatu	0	0%
Zatrudnieni na inne umowy niż UoP*	11	7,7%
Razem	143	100%

*pracownicy na UoP i stali współpracownicy zatrudnieni na podstawie innych umów niż UoP

Przedstawiciele Pracowników w Grupie Archicom

W 2023 roku w Archicom Asset Management Sp. z o.o. zostały przeprowadzone wybory uzupełniające. Natomiast wybory na Przedstawicieli Pracowników odbywały się w 2022 roku.

Na zakończenie raportowanego okresu w Grupie Archicom funkcjonują trzy spółki, które posiadają Przedstawicieli Pracowników.

Archicom S.A. posiada Przedstawicieli Pracowników w składzie:

- 3 kobiety, 0 mężczyzn (100% kobiet, 0% mężczyzn)
- 3 Przedstawiciele jest w wieku od 30 do 50 lat

Archicom Sp. z o.o. Realizacja Inwestycji sp.k., posiada Przedstawicieli Pracowników w składzie:

- 2 kobiety (66% kobiet) oraz 1 mężczyzna (33%)
- 3 Przedstawiciele jest w wieku od 30 do 50 lat

Archicom Asset Management Sp. z o.o. posiada Przedstawicieli Pracowników w składzie:

- 2 kobiety (66% kobiet) oraz 1 mężczyzna (33%)
- 2 Przedstawiciele jest w wieku od 30 do 50 lat oraz 1 Przedstawiciel w wieku powyżej 50 lat

TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Wynagrodzenia

W Grupie Archicom wynagrodzenia są ustalane na podstawie roli pracowników w firmie oraz oceny ich indywidualnych osiągnięć. Wierzymy, że sprawiedliwe wynagradzanie opiera się na wartościowaniu poszczególnych stanowisk, przy czym większa odpowiedzialność wiąże się z wyższym wynagrodzeniem. Wynagrodzenia pracowników w żaden sposób nie zależą od płci, wieku, narodowości ani stażu osoby zatrudnionej.

Regulamin Wynagrodzeń

Ustalamy zasady zapewniania konkurencyjnych wynagrodzeń, uwzględniając znaczenie zajmowanego stanowiska oraz umiejętności i kompetencje pracownika. Te wytyczne pozwalają nam tworzyć lojalny i zmotywowany zespół, co przyczynia się do sprawnego funkcjonowania organizacji.

W Grupie Archicom każdemu pracownikowi przypisywane są indywidualne widełki płacowe i premie, które dostosowywane są do ustalonych zakresów płacowych. Przedziały te określamy na podstawie danych rynkowych uzyskiwanych od specjalistycznych firm i wynoszą one od 80% do 120% mediany wynagrodzeń na rynku. Struktura wynagrodzenia składa się zarówno z części stałej, jak i premii dostępnej dla każdego pracownika. Premie związane bezpośrednio ze sprzedażą są wypłacane cyklicznie, miesięcznie i kwartalnie, natomiast pozostałe działają mają prawo do corocznego bonusu zależnego od osiągnięcia indywidualnych celów oraz ogólnego rocznego wyniku organizacji.

Spójny i rozwijany model wynagradzania

Dbamy o to, aby nasza baza stanowisk była zawsze aktualna, regularnie oceniając nowe lub zmienio-

ne role, oraz zapewniając zgodność z branżowymi standardami w dziedzinie nieruchomości. Tworzymy środowisko, które umożliwia pracownikom płynne przechodzenie między poszczególnymi zespołami i działami, co daje im możliwość rozwijania się w nowych rolach i podnoszenia poziomu odpowiedzialności, niekoniecznie poprzez klasyczne pionowe awanse. Wierzymy, że taka elastyczność przyczynia się do budowy silnej motywacji, zatrzymywania utalentowanych pracowników i długoterminowego wzrostu całej organizacji. Wspieramy wymianę wiedzy i rozwijamy współpracę międzydziałową, co sprzyja dynamicznemu rozwojowi firmy.

Wartościowanie stanowisk i kalibracja wynagrodzeń

Wysokość wynagrodzenia nie jest wyłącznie uzależniona od formalnej pozycji w strukturze Grupy Archicom. W znacznej mierze zależy również od liczby i istotności obowiązków, posiadanych kompetencji, doświadczenia, stopnia odpowiedzialności oraz potencjału rozwoju pracownika. W procesie oceny wartości poszczególnych stanowisk korzystamy z tzw. metody Kornferry Hay, która uwzględnia następujące czynniki:

- umiejętności – czyli wymagane na danym stanowisku kwalifikacje i wiedza;
- twórcza inicjatywa – m.in. w kwestii rozwiązywania problemów, analizy, tworzenia nowych rozwiązań;
- odpowiedzialność – rozpatrywana w trzech obszarach, takich jak swoboda działania, wymiar odpowiedzialności finansowej na danym stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki finansowe przedsiębiorstwa.

Proces wartościowania stanowisk i kalibracji wynagrodzeń rozpoczęliśmy w Grupie Archicom w kwietniu 2022 r. i pozwolił ograniczyć różnice w wynagrodzeniach dla stanowisk o podobnej wartości dla firmy. Dla każdego stanowiska w firmie określiliśmy na podstawie powyższych czynników wartościowanie oraz przedział płacowy.

Dbamy o to, by indywidualne wynagrodzenia w ramach danego przedziału płacowego różnicować tylko ze względu na kompetencje i jakość pracy, a nie według płci, narodowości czy innych kryteriów osobistych.

Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

Różnice w średnich zarobkach między kobietami a mężczyznami w Grupie Archicom wynikają głównie z charakterystyki zatrudnienia i struktury rynku pracy. W organizacji dominuje grupa inżynierów, a ich wysokie wynagrodzenia wynikają z dużej odpowiedzialności związanej z ich rolą, co jest odzwierciedleniem ogólnego trendu na rynku. Zarówno jeśli chodzi o polski rynek pracy, jak i edukację techniczną, większość inżynierów stanowią mężczyźni. Dlatego kwestie równości płac w Grupie Archicom powinny być oceniane w kontekście wartościowania stanowisk, jak opisano wcześniej.

Na 31.12.2023 średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło

Płeć	Średnie wynagrodzenie
Kobiety	10 126,18 zł
Mężczyźni	12 174,44 zł

Dzięki wprowadzeniu procesu wartościowania i kalibracji wynagrodzeń w ostatnich latach udało się znacząco zmniejszyć rozbieżności w zarobkach między kobietami a mężczyznami zajmującymi podobnie wartościowane stanowiska.

Wskaźnik podstawowego wynagrodzenia kobiet w stosunku do mężczyzn (gdzie mężczyźni = 100%) dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wyniósł 83% na dzień 31.12.2023 r.

W 2023 roku dokonaliśmy podziału osób na:

- najwyższą kadre zarządzającą – Zarząd Grupy,
- wyższą kadre zarządzającą – Senior Management, do którego zaliczamy dyrektorów kluczowych obszarów (bez członków Zarządu),
- średnią kadre zarządzającą – Management, do którego zaliczamy dyrektorów (nie będących w wyższej kadre zarządzającej) oraz kierowników zarządzających zespołami,
- Ekspertów – osoby niebędące kierownikami, lecz mające wpływ na firmę,
- Specjalistów oraz pozostałych pracowników firmy.

Na 31.12.2023 wskaźnik wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn (gdzie mężczyźni = 100%) w podziale na poszczególne grupy pracowników, zatrudnionych tylko na podstawie umów o pracę, wynosił:

Wskaźnik	Wynagrodzenie podstawowe	Wynagrodzenie całkowite
Senior Manager	95%	74%
Manager	88%	91%
Ekspert	85%	93%
Specjalista	90%	102%

W organizacji w raportowanym okresie nie funkcjonowały systemy zachęt i polityki wynagrodzeń związane ze zrównoważonym rozwojem w odniesieniu do członków organów administrujących, zarządzających i nadzorczych jednostki.

Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia

Grupa Archicom wylicza stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji odnosząc się do średniego wynagrodzenia rocznego pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w przeliczeniu na pełne etaty. Decyzja ta podjęta została w celu uspołnienia danych z raportem zarządczym Archicom S.A. o wynagrodzeniach.

Wyliczenia prowadzone były z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby. Wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby określone jest zgodnie z raportem wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej na podstawie sumy wszelkich składników (wynagro-

dzenie podstawowe, premie, świadczenia dodatkowe). Wynagrodzenie pracowników określone jest także zgodnie z powyższym raportem i uwzględnia średnie wynagrodzenie roczne pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w przeliczeniu na pełne etaty.

Zgodnie z tą metodologią stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do średniej całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników:

- w 2022 roku osiągnął wartość 13,10.
- w 2023 roku osiągnął wartość 18,35.



TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Dialog z własnymi pracownikami

W Grupie Archicom kluczową rolę w prowadzeniu rozmów i konsultacji z Przedstawicielami Pracowników pełni dział HR. Kierujemy się w tym procesie zasadą otwartego dialogu, zgodnego z wymogami prawa pracy. Konsultujemy z pracownikami decyzje dotyczące zmian, które mogą wpływać na kadre firmy.

W 2023 roku przeprowadzaliśmy rozmowy z Przedstawicielami Pracowników, w których omawialiśmy różnorodne kwestie związane z zatrudnieniem. Nie prowadzimy dokumentacji potwierdzającej, że Przedstawiciele Pracowników się spotkali ani nie archiwizujemy tematyki tych rozmów ani poczynionych ustaleń. Spotkania tego typu odbywają się zazwyczaj w ramach spotkań online, przy wykorzystaniu narzędzia Microsoft Teams.

W przypadku zmian, które wymagały dostosowania do prawa pracy, takich jak zmiana okresu rozliczeniowego, działaliśmy zgodnie z wymaganiami prawnymi i prowadziliśmy dialog z Przedstawicielami Pracowników. Wszystkie kwestie związane z oferowanym funduszem świadczeń socjalnych również były przedmiotem regularnych konsultacji.

W 2023 odbyły się 3 konsultacje w takich tematach, jak:

- Praca zdalna: konsultacje w zakresie zapisów w regulaminie. Wnioski ustalone w czasie spotkania zostały przekazane do Zarządu, który ostatecznie określił kształt regulacji w zakresie pracy zdalnej.
- Wydłużenie okresu rozliczeniowego Archicom: okres został wydłużony z 3 do 12 miesięcy (podpisano porozumienie z Przedstawicielami Pracowników).
- Ustalenie sposobu wydatkowania środków z ZFŚS i progów dochodowych: ustalono przeznaczenie środków na wsparcie świąteczne pracowników oraz progi dochodowe, od jakich należy się wsparcie.





TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Troska o zdrowie i bezpieczeństwo

Dbłość o bezpieczeństwo i higienę pracy naszych pracowników i podwykonawców jest wpisana w strategię biznesową Archicom. Regularnie udoskonalamy i wzmacniamy procedury oraz standardy w obszarach BHP oraz ochrony środowiska. Naszym celem jest działanie zgodnie ze światowej klasy standardami bezpieczeństwa na budowach oraz osiągnięcie pozycji lidera pod tym względem na rynku polskim. Dlatego w dialogu z partnerami biznesowymi wypracowujemy transparentne zasady współpracy oraz regularnie śledzimy zgodność prac z wysokimi wymogami w obszarach BHP i ochrony środowiska.

22

przeprowadzone szkolenia BHP w Grupie Archicom w 2023 roku



449

uczestników szkoleń
specjalistycznych
z zakresu BHP



408

wizyt BHP na budowach,
w tym bieżących kontroli
BHPiOŚ



121

spotkań z wykonawcami
i podwykonawcami
przed rozpoczęciem
robót



23

wizyty ESSV z udziałem
Członków Zarządu
(Executive Site Safety
Visits) na budowach
Archicom

Szkolenia BHP w 2023 roku

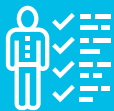
W 2023 roku odbyły się łącznie 22 szkolenia z zakresu BHPiOŚ (prowadzone przez dział BHPiOŚ Archicom, są to dodatkowe szkolenia z inicjatywy firmy, niewymagane prawem). Łącznie miało miejsce 8 typów szkoleń dla pracowników Archicom:

- **Prace na wysokości (6 szkoleń, 99 osób)** – szkolenie z częścią teoretyczną i praktyczną, prowadzone bezpośrednio na stanowiskach pracy. Obejmuje praktyczne zastosowanie rynkowych rozwiązań zapewniających bezpieczeństwo podczas prowadzonych prac na wysokości (powyżej 1 metra nad poziomem terenu) oraz omówienie wariantów zabezpieczenia prac na wysokości w trakcie robót budowlanych.
- **SOT – Supervisors Orientation Training (5 szkoleń, 32 osoby)** – omówienie zagadnień z zakresu odpowiedzialności Nadzoru Archicom, Wykonawców, Inspektorów Nadzoru o bezpieczne wykonywanie pracy.
- **Transport pionowy (4 szkolenia, 86 osób)** – szkolenie z częścią teoretyczną i praktyczną, prowadzone bezpośrednio na stanowiskach pracy. Omówienie praktycznego zastosowania rynkowych rozwiązań zapewniających bezpieczeństwo podczas transportu materiałów żurawiem wieżowym lub dźwigiem samochodowym. Omówienie wariantów zabezpieczenia transportu pionowego ładunków w trakcie robót budowlanych.
- **Ewakuacja z biura i szkolenie PPOŻ (2 szkolenia, 146 osób)** – zapoznanie pracowników z zasadami ewakuacji, obsługą sprzętu PPOŻ oraz drogami ewakuacyjnymi na terenie nowego biura Archicom przy ul. Powstańców Śląskich 9 we Wrocławiu, w tym w mieszczącym je biurówcu MidPoint71.
- **Pierwsza pomoc (2 szkolenia, 23 osoby)** – podstawowe szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy, z udziałem wyznaczonych pracowników.
- **Technologia Neuron HILTI (1 szkolenie, 33 osoby)** – szkolenie z obszaru wykorzystania technologii w zakresie pracy bezpyłowej oraz systemów bezpieczeństwa.

- **System szalunków PERI (1 szkolenie, 17 osób)** – szkolenie z zakresu stosowania systemowych zabezpieczeń zbiorowych podczas prac szalunkowych i betonowania.
- **SMSTS – Site Management Safety Training Scheme (1 szkolenie, 8 osób)** – warsztat świadomościowy dla przedstawicieli nadzoru, w tym managerów i kierowników. Wsparcie rozwoju wiedzy i zrozumienia prawnych, moralnych i społecznych odpowiedzialności oraz współodpowiedzialności kierownictwa w zakresie BHPiOŚ wraz z omówieniem dobrych praktyk stosowanych na projektach Archicom.

Inne inicjatywy BHP w 2023 roku

- **408 wizyt BHP na budowach** – bieżące kontrole stanu budow pod względem BHPiOŚ na placach budowy oraz dokumentacji BHPiOŚ. Obejmowały także pomoc w rozwiązywaniu bieżących wyzwań związanych z prawidłowym planowaniem i organizacją prac.
- **121 spotkań z wykonawcami przed rozpoczęciem robót** – działania dotyczące firm zatrudniających od 10 osób, mające na celu wprowadzenia w standardy BHPiOŚ przed startem robót.
- **23 wizyty ESSV (Executive Site Safety Visits)** – inspekcje na budowach z udziałem Członków Zarządu Grupy Archicom, dyrektorów rozwoju projektów, senior project managerów, project managerów, construction managerów i działu BHPiOŚ. W trakcie wizyt ESSV weryfikowane są szkolenia wprowadzające, prowadzona dokumentacja BHPiOŚ, wykonywany jest obchód na budowie oraz konsultacje związane z bieżącą problematyką. Spotkania kończą się informacją zwrotną od uczestników, do której w ciągu 7 dni musi się ustosunkować kierownictwo danego projektu. Inicjatywa ESSV ma na celu podkreślenie zaangażowania i dbałości o BHPiOŚ ze strony najwyższego kierownictwa Archicom, a także wzmocnienie kultury bezpieczeństwa pracy w organizacji oraz wśród wykonawców.



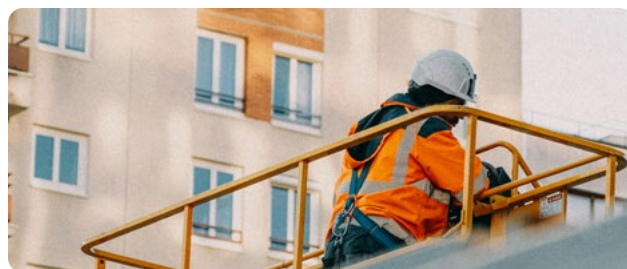
Tydzień Bezpieczeństwa w Archicom

W 2023 roku Archicom po raz pierwszy dołączył do inicjatywy Tydzień Bezpieczeństwa – największego w Polsce projektu na rzecz poprawy BHP na budowach w kraju.

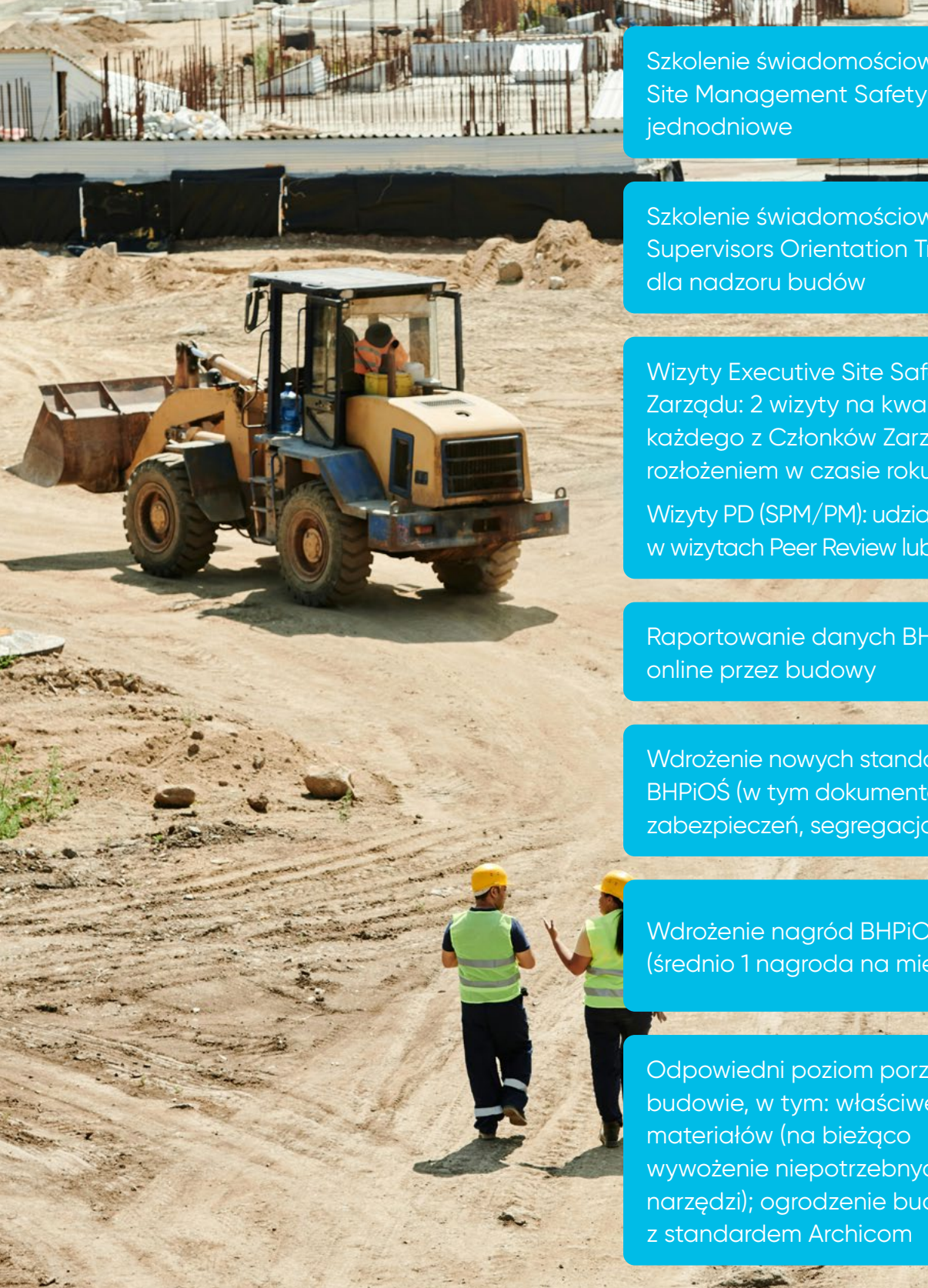
Inicjatywa koordynowana przez Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie realnie wpływa na podnoszenie świadomości w obszarze BHP w Polsce. Dotychczas Tydzień Bezpieczeństwa objął już swoim zasięgiem budowy w 400 lokalizacjach w Polsce oraz ponad 100 tysięcy pracowników budowlanych. Nadrzędnym celem inicjatywy jest hasło „zero wypadków na budowach”. Sygnatariusze mają także na celu propagowanie kultury bezpieczeństwa, zwiększanie świadomości niebezpieczeństw oraz minimalizację ryzyk. Firmy zaangażowane w projekt dążą do wprowadzania systemowych rozwiązań w dziedzinie BHP, a także poszerzania działalności edukacyjnej i szkoleniowej w tym obszarze.

W dniach 15-21 maja 2023 r. w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa na budowach Archicom oraz w biurze spółki zorganizowany został szereg inicjatyw wspierających to ogólnopolskie wydarzenie:

- **Próbné ewakuacje z terenu budowy** – inwestycje Browary Wrocławskie (15.05.2023) oraz Olimpia Port (20.05.2023)
- **Szkolenie dla murarzy** – w zakresie stosowania Środków Ochrony Indywidualnej, montażu rusztowań typu KLIN i eksploatacji maszyn, inwestycja Planty Raławickie (17.05.2023)
- **Szkolenie technologii NEURON HILTI** – inwestycja Planty Raławickie (17.05.2023)
- **Szkolenie z systemów BHP PERI** – inwestycja Planty Raławickie (17.05.2023)
- **Szkolenia z zabezpieczeń systemów krawędziowych TLC** – inwestycje Awipolis i River Point (17.05.2023)
- **Wizyta ESSV (Executive Site Safety Visit)** – inwestycja Planty Raławickie (18.05.2023)
- **Szkolenie z transportu pionowego** – inwestycja Planty Raławickie (18.05.2023)
- **Szkolenia z pierwszej pomocy** – inwestycje Browary Wrocławskie i Planty Raławickie (19.05.2023)



Cele realizowane w 2023 roku



Szkolenie świadomościowe
Site Management Safety Training Scheme
jednodniowe

Szkolenie świadomościowe
Supervisors Orientation Training 2-3h
dla nadzoru budów

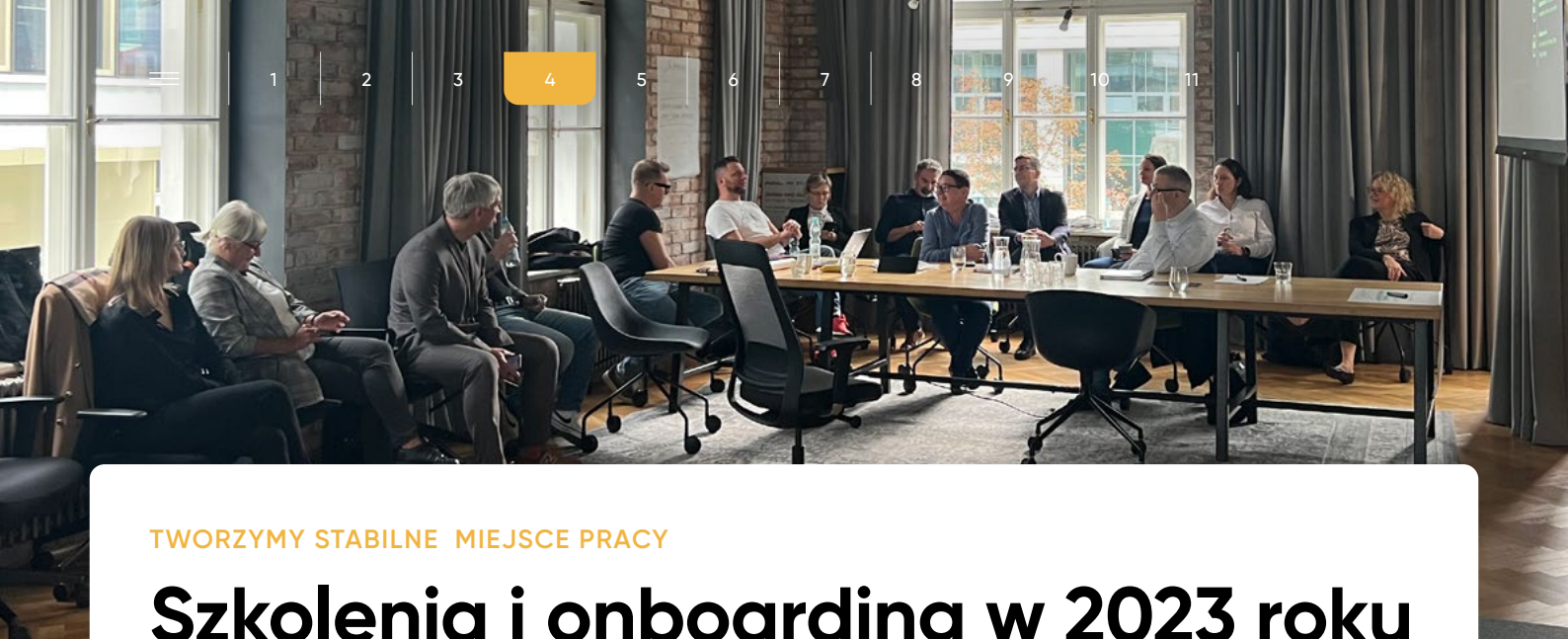
Wizyty Executive Site Safety Visits (ESSV)
Zarządu: 2 wizyty na kwartał przez
każdego z Członków Zarządu (z cyklicznym
rozłożeniem w czasie roku kalendarzowego),
Wizyty PD (SPM/PM): udział 1 raz na kwartał
w wizytach Peer Review lub ESSV

Raportowanie danych BHPiOŚ
online przez budowy

Wdrożenie nowych standardów
BHPiOŚ (w tym dokumentacja i systemy
zabezpieczeń, segregacja odpadów)

Wdrożenie nagród BHPiOŚ na budowach
(średnio 1 nagroda na miesiąc na budowie)

Odpowiedni poziom porządków na
budowie, w tym: właściwe składowanie
materiałów (na bieżąco
wywożenie niepotrzebnych materiałów/
narzędzi); ogrodzenie budowy zgodnie
z standardem Archicom



TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Szkolenia i onboarding w 2023 roku

Szkolenia w 2023 roku

Rok 2023 przyniósł istotne zmiany w Grupie Archicom, które były skoncentrowane przede wszystkim na rozbudowie i umacnianiu struktury wewnętrznej. Naszym celem było, aby planowane inicjatywy wspierały rozwój w oparciu o wartości organizacji.

Rozwijanie zespołu leży w centrum naszych działań. Jesteśmy przekonani, że to właśnie ludzie tworzą fundament sukcesu naszej organizacji. Dlatego nadal stosujemy model 70/20/10, kładąc nacisk na różnorodne metody uczenia się i rozwoju, upewniając się, że zdobyta zgodnie z nim wiedza jest skutecznie aplikowana w praktyce.

70/20/10

Zasada 70/20/10, będąca filarem podejścia Grupy Archicom do rozwoju, zakłada, że 70% wiedzy i umiejętności pracowników zdobywana jest poprzez praktyczne doświadczenie w pracy, 20% poprzez interakcje z innymi, w tym coaching, mentoring czy pracę w zespole, a 10% poprzez szkolenia i formalną edukację.



63 szkolenia
dla pracowników

37 online

26 stacjonarnych

20 wspierających
kompetencje miękkie

43 specjalistyczne

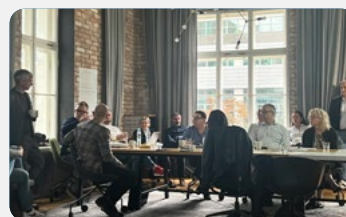


141
dni szkoleniowych

669 godzin szkoleniowych

5 869 godzin
szkoleniowych w przeliczeniu na
wszystkich uczestników szkoleń

19 godzin szkoleniowych
na pracownika w roku



2022**2023**

Liczba godzin szkoleniowych (1 godzina = 60 min.)

Podział ze względu na strukturę

	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie podano	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie podano
najwyższa kadra zarządzająca (Zarząd)	-	0	0			47	17	30	0	0
wyższa kadra zarządzająca (kluczowi dyrektorzy)	31	-	31			178	56	122	0	0
średnia kadra zarządzająca (dyrektorzy i kierownicy)	1 057	510	547			2 071	1 087	984	0	0
pozostali pracownicy	2 910	1 448	1 462			3 573	2 193	1 380	0	0
Suma godzin szkoleniowych	3 998	1 958	2 040			5 869	3 353	2 516	-	-

Podział ze względu na pion organizacyjny

	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie podano	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie podano
Dział sprzedaży	-	-	-			300	225	75	0	0
Pozostałe działy w firmie łącznie	3 998	1 958	2 040			5 569	3 128	2 441	0	0
Suma godzin szkoleniowych	3 998	1 958	2 040			5 869	3 353	2 516	-	-

2022**2023**

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	25	19
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na kobiety	18	19
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na mężczyzn	38	19

„Niezbędnik Managera”

W ramach wsparcia dla osób, które objęły role kierownicze i leaderskie zorganizowaliśmy serię działań mających na celu rozwój kompetencji w obszarach zarządzania zróżnicowanymi zespołami, udzielania efektywnego feedbacku, rozwijania empatii oraz stawiania celów. Program obejmował całonocne warsztaty, a dodatkowo, po każdym module szkoleniowym, uczestnicy mieli możliwość spotkania się w ramach wymiany doświadczeń. Liczba uczestników programu wynosiła 14 osób.

Szkolenia dla pionu sprzedaży

Zrealizowaliśmy trzymiesięczny program szkoleniowy, w ramach którego kierownicy regionalni, zespół zajmujący się marketingiem projektowym, analitycy sprzedaży oraz pracownicy biura obsługi klienta pracowali wspólnie nad podniesieniem standardów sprzedaży i współpracy z klientami. Do projektu zostało zaproszone 12 osób. Przekazali oni wyniki warsztatów dla swoich zespołów w ramach oddzielnych prezentacji.

Program zaowocował opracowaniem i wdrożeniem nowych inicjatyw podnoszących standard pracy Doradcy Klienta oraz jakość obsługi w procesie sprzedaży.

Warsztat z leadershipu

Celem warsztatów skierowanych do kadry zarządzającej było podniesienie świadomości na temat ich roli jako liderów, skupienie się na zachowaniach kluczowych dla efektywnego przywództwa, oraz zrozumienie ich wpływu na organizację i zespół. Podczas warsztatów wprowadzono również narzędzie ewaluacyjne „9 box”, które służy do oceny pracowników, identyfikacji kluczowych osób i ról w organizacji, a także planowania działań rozwojowych. W cyklu szkoleń wzięło udział 25 osób bezpośrednio raportujących do Zarządu – kluczowa kadra zarządzająca w firmie.

„Rozmowy rozwojowe. Jak zrobić to dobrze?”

Kadra zarządzająca uczestniczyła w webinarze, który dostarczył praktycznych wskazówek i inspiracji do prowadzenia rozmów rozwojowych z pracownikami. Szkolenie to koncentrowało się na ważnych aspektach, takich jak tworzenie pozytywnych relacji, skuteczne określanie celów rozwojowych czy udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej. W rezultacie, uczestnicy webinaru uzyskali niezbędne umiejętności do prowadzenia rozmów, które przyczyniają się do zawodowego rozwoju pracowników w kontekście rocznego przeglądu ich rozwoju zawodowego.

Mentoring to nie tylko przekazywanie wiedzy i doświadczenia, lecz także kształtowanie relacji opartej na zaufaniu, empatii i wzajemnym szacunku.



6 miesięcy



8 par uczestników



10 obszarów biznesowych



39 lat
średni wiek uczestników programu

„Dealuj wiedzą po partnersku”

W 2023 roku rozpoczęliśmy w Grupie Archicom wewnętrzny Program mentoringowy „Dealuj wiedzą po partnersku”. Ma on na celu wspieranie rozwoju pracowników poprzez wzajemne dzielenie się doświadczeniami. Jest to projekt pilotażowy, który został zaprojektowany tak, aby stworzyć środowisko umożliwiające pracownikom aktywne zaangażowanie się w proces rozwoju osobistego przy wykorzystaniu zasobów wiedzy i doświadczeń pozostałych członków zespołu.



Onboarding

W sukcesie Archicom ważną rolę odgrywa połączenie doświadczenia wieloletnich pracowników z nowymi talentami. O tym, że dołączający pracownicy szybko i sprawnie włączają się w życie organizacji decyduje proces onboardingu – czyli wdrażania osób w kulturę, strukturę i specyfikę pracy w organizacji. Odpowiada za niego dział HR, który proces organizuje w ramach kilkuetapowego wprowadzenia.

52

nowych pracowników
Archicom w 2023 roku

122

dotaddkowe osoby, które przeszły do Archicom z Echo
Investment 1 sierpnia 2023 roku w wyniku wniesienia aportu

Sześć etapów onboardingu w Grupie Archicom

1

Dokumentacja i zapoznanie z firmą

Podpisanie umowy o pracę i przekazanie niezbędnych dokumentów. Orowadzenie po firmie, informacje o kluczowych obszarach i przedstawienie układu biura.

2

Wdrożenie IT

Przekazanie niezbędnych narzędzi pracy i szkolenia z obszaru IT w zakresie zgłaszania problemów technicznych, firmowych systemów i procesu logowania.

3

Wdrożenie ogólnofirmowe i proces deweloperski

Przedstawienie narzędzi pracy, struktury organizacyjnej, procesu od zakupu gruntu po sprzedaż mieszkań oraz informacji na temat działów podlegających pod Zarząd.

4

Sprawy personalne i benefity

Omówienie dostępnych benefitów oraz narzędzi HR wspierających bieżącą pracę. Zasady m.in. wniosków o urlop, delegacji czy zmiany danych oraz rachunku bankowego.

5

Szkolenia obowiązkowe i dodatkowe

Szkolenie BHP pierwszego dnia pracy. W ciągu miesiąca od zatrudnienia – przekazanie dostępu do szkoleń dotyczących m.in. procedur, RODO, norm etycznych, oceny ryzyka, MoneyFlow (rozliczania faktur), ContractFlow (rejestrowania umów) oraz bezpieczeństwa informacyjnego w spółce giełdowej.

6

Spacer po inwestycjach

Nowi pracownicy uczestniczą także w spacerach po inwestycjach Grupy Archicom, aby mogli je lepiej poznać, przyjrzeć się z bliska jak budujemy i tworzymy wyjątkowe miejsca do życia w pięciu największych miastach Polski.

TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Cyfrowe środowisko pracy

W 2023 roku dyskusja o cyfrowej transformacji biznesu nabrała rozpędu, wraz z przyspieszeniem rozwoju m.in. generatywnej sztucznej inteligencji (AI). W Archicom proaktywnie adaptujemy się do związanych z tym nowych trendów w cyfryzacji – także w obszarze umiejętności pracowników. To podejście znajduje odzwierciedlenie we wdrożeniu ponad 20 różnych narzędzi technologicznych, wspierających pracę zespołów i umożliwiających im osiągnięcie coraz lepszych wyników w minionym roku.

Wierzymy, że w biznesie zawsze najważniejszy jest człowiek, którego wartości, potrzeby i oczekiwania powinny być traktowane priorytetowo. Rolą technologii jest wspieranie talentów w indywidualnym rozwoju, a także usprawnieniu ich pracy, co w konsekwencji warunkuje ostateczny sukces organizacji – zarówno na poziomie operacyjnym, finansowym jak i wizerunkowym.

W 2023 r. stanęliśmy przed wyzwaniem połączenia segmentu mieszkaniowego w ramach dwóch organizacji, które wymagało m.in. wyboru najlepszych rozwiązań cyfrowych dla zintegrowanego zespołu. Dążymy do wzrostu dojrzałości technologicznej, a także automatyzacji. Dzięki temu jesteśmy w stanie zadbać o komfort pracy naszego zespołu. Uwolnienie od zadań, których realizację mogą przejąć innowacje, stwarza dodatkową przestrzeń do rozwoju i kreatywności. Wykorzystujemy w tym celu m.in. systemy ProjectFlow i TenderFlow, a także spersonalizowane oprogramowanie CRM FRAIDA.

Agata Domańska, Wiceprezes Zarządu Archicom S.A.



Obszary i narzędzia IT w Grupie Archicom

W 2023 roku w Archicom wdrażano i wykorzystywano szereg systemów i rozwiązań IT, które wpływały na transformację cyfrową i ład korporacyjny naszej organizacji. Zaliczały się do nich między innymi poniższe rozwiązania:

Analityka danych

- **BI – PowerBI:** system do analiz i raportów pomagający w zrozumieniu i analizie danych firmowych, wspierający podejmowanie trafnych decyzji biznesowych.
- **Dynamics 365 F&O:** system ERP wdrożony w celu modernizacji operacji finansowych Archicom, promujący przejrzystość, efektywność i zgodność z normami regulacyjnymi.

Bezpieczeństwo i zgodność z regulacjami

- **Wirtualny pokój danych (VDR):** Wdrożony w celu bezpiecznego udostępniania wrażliwych danych podczas całego procesu, w tym także transakcji, zapewniając poufność i integralność w procesach negocjacyjnych, due diligence i nie tylko.
- **SignFlow:** ułatwia elektroniczne podpisywanie dokumentów wewnętrznych, przyspieszając procesy zatwierdzania, a także wspiera inicjatywę biura bez papieru.
- **Enova 365, moduł HR:** Moduł kadrowo płacowy spełniający wymagania polskiego ustawodawstwa w zakresie ewidencji danych kadrowych, naliczania wynagrodzeń, zasiłków chorobowych, podatków oraz składek ZUS.
- **Microsoft Sentinel/Defender XDR:** ujednoczony pakiet ochrony przed i po naruszeniu zabezpieczeń przedsiębiorstwa, który natywnie koordynuje wykrywanie, zapobieganie, badanie i reagowanie między punktami końcowymi, tożsamościami, pocztą e-mail i aplikacjami w celu zapewnienia zintegrowanej ochrony przed zaawansowanymi atakami.
- **jAML:** System do raportowania podejrzanych transakcji oraz wspierający przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy (Anti Money Laundering). Archicom jako firma notowana na giełdzie wypracował dzięki systemowi równowagę między spełnieniem obowiązków nałożonych przez ustawodawcę a obciążeniem nowymi procesami i procedurami.

CRM i sprzedaż

- **CRM FRAIDA:** Spersonalizowany system CRM, dostarczający elastyczne i dopasowane do potrzeb przedsiębiorstwa rozwiązania zarządzania relacjami z klientami, pozytywnie wpływający na wzrost satysfakcji klientów.
- **Live chat:** zautomatyzowane oprogramowanie komunikacyjne dla biznesu, oferujące natychmiastową pomoc i dostęp do informacji klientom odwiedzającym strony internetowe Archicom.
- **Sales Manago:** narzędzie do automatyzacji działań marketingowych pomagające w pozyskiwaniu i utrzymywaniu klientów poprzez kampanie e-mail, SMS i push, a także oferujące

analizy zachowań klientów i projektowanie ukierunkowanych kampanii marketingowych.

Wsparcie pracy zespołowej

- **MIRO:** interaktywna tablica do współpracy online, ułatwiająca pracę w rozproszonych geograficznie zespołach oraz brainstorming w czasie rzeczywistym. Narzędzie pozwala na wizualizację projektów, planów oraz pomysłów powstających w ramach zespołu.
- **Office 365:** Adopcja kompleksowego pakietu chmurowego wspierającego współpracę wewnątrz organizacji i zwiększającego produktywność zespołów. Oprogramowanie to umożliwia łatwe zarządzanie dokumentami, komunikację oraz współdzielenie zasobów w chmurze, co ułatwia pracę zdalną i mobilną. Office 365 integruje się z istniejącymi systemami IT, zapewniając ciągłość procesów biznesowych i bezproblemową pracę na różnorodnych urządzeniach.
- **ChatGPT:** Wdrożenie w organizacji ChatGPT w roli wirtualnego asystenta – wspierającego codzienną pracę naszych zespołów poprzez interakcję w sposób konwersacyjny.

Zakupy i płatności

- **TenderFlow:** system usprawniający procesy zaopatrzenia przez elektroniczne zarządzanie przetargami, zwiększający efektywność i uczciwą konkurencję w wyborze dostawców.
- **eDostawcy:** rejestr do zarządzania elektronicznymi fakturami od dostawców, upraszczający procesy związane z płatnościami i wspierający operacje finansowe.

Zarządzanie projektami

- **BIM - Modelowanie Informacji o Budyńku:** oprogramowanie oferujące modelowanie 3D bieżących projektów, wspierające wizualizację inwestycji oraz zwiększające efektywność i współpracę między działami.
- **Microsoft Project:** narzędzie wykorzystywane do usprawnienia procesów zarządzania projektami, zapewniające terminowe dostarczanie i zgodność z celami biznesowymi dzięki kompleksowym narzędziom do planowania, alokacji zasobów i śledzenia postępów.

Rozwiązania IT w Grupie Archicom

Archimat

BIM

ChatGPT

CRM Fraida

Dynamics 365 F&O

eDostawcy

Enova 365

Facebook Leads Ads

Hurtownia danych

JAML

Live chat

Microsoft Project

Microsoft Sentinel /
Defender XDR

Miro

Office 365

Power BI

Sales Manago

SignFlow

Szyna danych

TenderFlow

VDR

Program szkoleniowy CyberHero

Cyfrowe środowiska pracy rewolucjonizują biznes nie tylko pod kątem ścieżek rozwoju, ale także typów zagrożeń bezpieczeństwa zasobów firmy. Wdrożone w ostatnich latach rozwiązania IT to jeden z filarów cyberbezpieczeństwa w Grupie Archicom. Jednak równie ważna jest świadomość i praktyczna wiedza w tym obszarze wśród pracowników. Dlatego w 2023 roku w Grupie Archicom uruchomiony został program szkoleniowy CyberHero. Jego celem jest poszerzenie i mierzenie wiedzy w obszarze cyberbezpieczeństwa w naszym zespole. W szkoleniach w ramach programu wzięło udział ponad 350 osób.

Projekt CyberHero został oparty na dwóch filarach: edukacji i testowaniu kompetencji. Aby jak najlepiej dobrać poziom szkolenia do potrzeb każdego z pracowników, przy uruchomieniu projektu w 2023 roku przeprowadziliśmy wśród nich ankietę - badanie kultury cyberbezpieczeństwa, oceniające indywidualną wiedzę w tym obszarze u poszczególnych pracowników.

Na podstawie wyników z tego badania przygotowaliśmy obowiązkowe szkolenia dla zespołu w trzech modułach, na które pracownicy otrzymali zaproszenia drogą mailową. W skład każdego z modułów wchodzi kilka szkoleń na platformie KnowBe4, współtworzonej przez Kevina Mitnicka - jednego z najbardziej znanych specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa na świecie. W 2023 roku pracownicy korzystali z pięciu kursów:





Nazwa kursu

Uczestnicy ogółem


Ukończyło kurs


Podstawy cyberbezpieczeństwa

 324


 222


Bezpiecznie w internecie

 335


 232


Phishing

 339


 233


Smishing

 345

 228

Silne hasła

 356

 199

TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Polityka tworzenia dobrego miejsca pracy – benefits

W 2023 roku Archicom wprowadził do oferty dla swoich pracowników szereg nowych rozwiązań, w tym dofinansowania Kafeteria, grupowe ubezpieczenie PZU Życie oraz kompleksową opiekę szpitalną od Lux Med. Świadczenia te dołączyły do szeregu innych benefitów dostępnych dla zespołu firmy i stale rozwijanego w ostatnich latach.

Nowe benefits w 2023 roku

- **Kafeteria:** Pakiet dostępny od 1 sierpnia 2023 roku. Dzięki niemu pracownicy otrzymują szeroki wachlarz możliwości wyboru różnorodnych benefitów m.in. z dziedziny kultury, rekreacji i wypoczynku, na które comiesięcznie otrzymują środki dostępne do wydania na platformie online. Pracownicy mogą w dowolny sposób wybierać dostosowane do ich potrzeb benefitsy i nimi zarządzać.
- **Grupowe ubezpieczenie na życie PZU Życie:** Nowa oferta ubezpieczenia na życie obowiązująca od 2023 roku. Pracownicy mają możliwość wyboru 3 wariantów ochrony ubezpieczeniowej w preferencyjnych cenach, zróżnicowane pod względem wysokości sumy ubezpieczenia. Otrzymują także możliwość dokupienia cegiełek, rozszerzających zakres o dodatkowe ryzyka. Istnieje możliwość zgłoszenia do ubezpieczenia współmałżonka, pełnoletniego dziecka lub partnera życiowego. W momencie przystąpienia pracownika do ubezpieczenia w ciągu 3 miesięcy od daty zatrudnienia nie zostaje on objęty karencjami.
- **Ubezpieczenie szpitalne Lux Med pełna opieka:** Kompleksowa opieka szpitalna dla pracowników Archicom. Obejmuje całość procesu leczenia od diagnostyki szpitalnej, przez leczenie zabiegowe i niezabiegowe, po pomoc w nagłych przypadkach i rehabilitację poszpitalną. W 2023 roku znacznie rozszerzona została także opieka medyczna Lux Med dla pracowników, obecnie w całości finansowana przez pracodawcę.



Benefitsy pozapłacowe dla naszych pracowników

- Programy rozwojowe i szkolenia specjalistyczne
- Grupowe ubezpieczenie PZU Życie
- Witaminowe poniedziałki i środy
- Prywatna opieka medyczna Lux Med
- Pracownicze Plany Emerytalne (PPE)
- Kafeteria benefitów, w tym współfinansowanie do karty sportowej
- Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych



TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Pozostałe inicjatywy dla pracowników

Inicjatywy sportowe w 2023 roku

Jednym z ważnych elementów strategii ESG Archicom jest dbałość o dobrostan dwóch kluczowych grup: mieszkańców naszych osiedli oraz naszych pracowników – w tym ten dotyczący zdrowia fizycznego. Dlatego w 2023 roku podjęliśmy się dwóch kluczowych inicjatyw wspierających zdrowy styl życia oraz świadome podejście do kształtowania swojej kondycji.

- **Buduj kondycję z Archicom** to wyzwanie zdrowotne z udziałem 118 pracowników Archicom oraz mieszkańców naszych osiedli, przeprowadzone z wykorzystaniem aplikacji mobilnej Activy. Umożliwia ona realizację wyzwań wellbeingowych w ramach przyjaznej grywalizacji między zespołami gromadzącymi te dwie grupy. Działanie łączyło realizację kilku celów: promocji zdrowia, budowania więzi społecznościowej oraz pozytywnego wpływu na środowisko.

W 2023 roku rywalizacja trwała przez 3 miesiące (lipiec-wrzesień) podzielona na 3 etapy, w trakcie których wykonanych zostało łącznie 11 610 aktywności, spalono aż 2,69 mln kalorii oraz pokonano dystans blisko 51 tys. km (na rowerze oraz pieszo). Zaangażowanie dodatkowo napędzał fakt, że po każdym etapie wyzwania dla trzech najbardziej aktywnych pracowników i mieszkańców przyznawano nagrody rzeczowe. Co ważne, dzięki aktywności w ramach Activy w 2023 roku uczestnicy łącznie obniżyli swoją potencjalną emisję CO₂ o 11 641 kg – to wynik wyższy od osiągniętego w 2022 roku o aż 79%.

- **Wyzwanie Healthy Cities** to projekt firmy Lux Med, partnera Archicom m.in. w obszarze benefitów medycznych dla naszych pracowników. Celem akcji było połączenie promocji zdrowego stylu życia z kształtowaniem bardziej zrównoważonego otoczenia w przestrzeni miejskiej. Jego podstawą było wyzwanie – robienie minimum 6 000 kroków dziennie przez każdego z uczestników. Były one zliczane za pomocą darmowej aplikacji na urządzenia mobilne – każdy uczestnik projektu oznaczał jedno drzewo, które Grupa Lux Med posadzi w mieście. W projekcie wzięło udział 14 osób z Grupy Archicom, z których każda zrobiła średnio 243 100 kroków w ciągu miesiąca.

Promocja kreatywności pracowników

- **Archicom Galerią Sztuki** to cykliczna akcja zainicjowana w 2023 roku, w ramach której wybrane części biura firmy we Wrocławiu na miesiąc przekształcają się w galerię sztuki, prezentującą dzieła pracowników, którzy wyrażą chęć zaprezentowania swojej twórczości. W tak utworzonej przestrzeni ekspozycyjnej członkowie zespołu Archicom mają możliwość podzielić się swoimi artystycznymi dokonaniem w zakresie m.in. malarstwa, ceramiki, fotografii i innych jeszcze nieodkrytych pasji naszych pracowników. Projekt ma także cel charytatywny: wpływy ze sprzedaży dzieł przeznaczone są na cel organizacji charytatywnej wybranej przez pracownika-autora.

2,69 mln

kalorii spalili uczestnicy
inicjatywy Active



11 641 kg

emisji CO₂ obniżyliśmy
dzięki wyzwaniu Active

3,37 mln

kroków pracowników
w inicjatywie Healthy
Cities



243 100

kroków zrobili średnio
miesięcznie uczestnicy
z Archicom

118

uczestników
wyzwania Active





Budowa zaangażowania

przez promocję inicjatyw pobudzających kreatywność i twórczość pracowników Grupy Archicom

Docenianie i wsparcie w okresie świątecznym

Święta Bożego Narodzenia to okres zarówno wzajemnego doceniania i działań charytatywnych, ale także wzmożonych wydatków. Zdając sobie sprawę z wyjątkowości tego czasu, w Grupie Archicom podejmujemy szereg inicjatyw mających na celu wsparcie pracowników, a także podkreślenie ich ważnej roli w naszej organizacji.

→ **Akcja charytatywna „Prezent za prezent”** służy przekształceniu tradycyjnych świątecznych prezentów – otrzymywanych od kontrahentów Archicom – w narzędzie działań dobroczynnych. W jej ramach wszystkie upominki otrzymane przez pracowników firmy trafiają do wspólnej puli prezentowej. Po dobrowolnych wpłatach na cel charytatywny, pula prezentów jest następnie dysponowana przez system IT wśród osób, które dokonali wpłat na cel charytatywny. To działanie stanowi wyjątek od Kodeksu Postępowania Archicom, zgodnie z którym pracownicy nie mogą przyjmować upominków od kontrahentów. Akcja pozwala bowiem połączyć szczytny cel ze świątecznymi upominkami, jednocześnie dając każdemu pracownikowi szansę na zostanie obdarowanym.

→ **Paczki świąteczne dla pracowników Archicom** w 2023 roku powstawały pod hasłem przewodnim „Trzymaj się ciepło!”. Wspólnym mianownikiem pakietów wręczanych zespołowi były rozgrzewające, klimatyczne i kojarzące się z zimą produkty, zapakowane w ekologiczne opakowania zgodne ze strategią ESG Archicom. Zamiast pudełek, do zapakowania paczek użyte zostały bawełniane worki, które każdy pracownik mógł wykorzystać w dowolny sposób, dając im drugie życie. W skład pakietów weszły czapki zimowe z wełny merino, czerwone wino z przyprawami, ciasteczka i świeca.

→ **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych** umożliwia dofinansowanie zakupów świątecznych dla pracowników Grupy Archicom zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dofinansowanie dostarczane jest w postaci kart podarunkowych Edenred, uzupełnionych o promocje partnerów Edenred (bony i zniżki).

W celu dochowania staranności w dofinansowaniu najbardziej potrzebujących pracowników firmy, w ramach programu ustanowione zostały 4 progi dochodowe. Wyznaczają one wartość dofinansowania pracownika w zależności od średniego miesięcznego dochodu netto przypadającego na członka rodziny. Z programu wyłączeni zostali pracownicy, w których przypadków ta wartość przekracza kwotę 5 000 zł. Ponadto pracownicy posiadający dzieci otrzymali karty podarunkowe dla swojego potomstwa poniżej 18. roku życia, w których przypadku średni miesięczny dochód netto przypadający na członka rodziny nie przekracza 10 000 zł – według dwóch progów dochodowych.

Etyczne i równe traktowanie

pracowników w ramach świątecznych inicjatyw w Grupie Archicom dzięki uwzględnieniu ekologii, równości szans oraz celów charytatywnych całej organizacji





TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Impreza firmowa Archicom

Zacieśnienie współpracy w ramach Grupy Echo-Archicom w 2023 roku oznaczało także więcej okazji do interakcji i współpracy jej zespołów. Dlatego 21 września 2023 roku zorganizowaliśmy pierwszą wspólną imprezę firmową, na której spotkało się ponad 400 uczestników. Spotkanie w Żurawim Gnieździe w Maleszowej pod Kielcami – miejscu łączącym naturę i zabytkową architekturę z nowoczesną infrastrukturą.

Impreza była okazją do integracji firmowej społeczności, w tym zespołów Echo Investment i Grupy Archicom, których współpraca znacznie zacieśniła się w II połowie 2023 roku po połączeniu biznesu mieszkaniowego w ramach grupy.

Poszanowanie dla zastanego otoczenia, widoczne w tej lokalizacji, towarzyszyło także naszej integracji. Dlatego "pod gołym niebem" zorganizowaliśmy dla pracowników możliwość udziału w tzw. silent disco (podczas którego muzyka emitowana jest do słuchawek nakładanych przez uczestników), ograniczając zanieczyszczenie dźwiękiem okolic wydarzenia. Typowa impreza taneczna miała natomiast miejsce w zamkniętej, dobrze wygłuszonej sali. Liczne strefy rekreacyjne gwarantowały możliwość spędzenia czasu na różnorodne sposoby, dopasowane do indywidualnych potrzeb poszczególnych osób, integrując się z pozostałymi pracownikami.





Zespoły Echo
Investment i Grupy
Archicom

Ponad
400

uczestników

6 ha

zabytkowych
przestrzeni otoczonych
parkiem

20 IX 2023

Koncerty

Silent disco
w otoczeniu natury

Strefy rekreacyjne
w obiekcie

Bankiet
integracyjny

Quiz ze znajomości
grupy z nagrodami



TWORZYMY STABILNE MIEJSCE PRACY

Nowe biura Archicom

W Grupie Archicom chcemy tworzyć nie tylko przyjazne, rozwijające środowisko pracy, ale także umożliwiać zespołowi działanie w pięknych, elastycznych, różnorodnych i wysoko funkcjonalnych przestrzeniach. Biura firmy wspierają kreatywność i współpracę, ułatwiając harmonijne przenikanie się różnych kompetencji w jednej przestrzeni. 2023 rok także pod tym kątem był przełomowy dla Archicom, przynosząc otwarcie nowego biura MidPoint71 we Wrocławiu oraz całkowity remont biura w Astra Park w Kielcach. Oba inspirowane były zjawiskiem osmozy, czyli łączenia różnych substancji w spójny, jeden układ chemiczny.

Nowa siedziba – MidPoint71 we Wrocławiu

W kwietniu 2023 roku Archicom dołączył do grona najemców MidPoint71 – biurowca zlokalizowanego w biznesowym centrum Wrocławia. Budynek przy ul. Powstańców Śląskich 9 oferuje blisko 37 tys. mkw. nowoczesnej przestrzeni. Biuro Grupy Archicom, zajmujące 1960 mkw. sprzyja pracy zespołowej, budowaniu więzi pracowniczych oraz kreatywnej wymianie pomysłów, będąc zgodne z wartościami Grupy Archicom.

→ **Zrównoważona architektura:** Inwestycja posiada certyfikację BREEAM Interim na poziomie Excellent. Potwierdza ona najwyższej klasy komfort użytkownika oraz wdrożenie proekologicznych rozwiązań przyjaznych środowisku, m.in. pod kątem materiałów budowlanych, ograniczenia zużycia wody i energii, a także polityki zarządzania odpadami. Prośrodowiskowy aspekt mają także działania związane z przeprowadzką z poprzedniej siedziby – w nowym biurze wykorzystano obecne w niej rośliny oraz meble i urządzenia elektroniczne (w ramach obiegu cykularnego).



Osmoza w biurze według Archicom

Design biur Archicom inspirowany jest pochodzącym z natury zjawiskiem osmozy, czyli łączenia różnych substancji w spójny, nowy układ chemiczny. Adaptując tę koncepcję na rzecz świata biurowego, miejsca współpracy zespołu Archicom mają sprzyjać łączeniu indywidualizmu z potencjałem pracy grupowej, w tym wynikającej z niej wymiany idei, pomysłów i potencjału poszczególnych osób. To podejście przekłada się także na płynne przenikanie się stref biura o różnym przeznaczeniu, odchodzące od tradycyjnego sztywnego, nieelastycznego podziału.

→ **Wysokiej klasy design:** Budynek zaprojektowali architekci z pracowni Medusa Group, a za aranżację przestrzeni Archicom odpowiadała pracownia 3XA Architects. Niestandardowa bryła łączy industrialny charakter z przeszkloną fasadą. Wnętrze biura stawia na materiały wzmacniające poczucie wygody oraz komfortu – transparentne materiały, ryflowane szkło, miękkie przegrody i wykorzystanie naturalnego światła.

- **Elastyczne i dynamiczne biuro:** Przestrzeń na 1960 mkw. została zaaranżowana w sposób odpowiadający na rosnącą rolę kooperacji i współpracy w przestrzeniach biurowych. W przestrzeni znalazło się 29 sal o różnym przeznaczeniu, w tym m.in. focus rooms, sprzyjające pracy w skupieniu i z dala od bodźców zewnętrznych, a także przestrzenie wspólne. Do dyspozycji pracowników są w pełni ergonomiczne stanowiska pracy – regulowane krzesła i stoły, dobre oświetlenia, podłączenia single-cable, szatnie i 192 tzw. lockersów (szafki dla pracowników).
- **Połączenie technologii i ekologii:** Użytkownicy biura korzystają z jego udogodnień dzięki aplikacji Zonifero – służącej za wirtualną kartę dostępu, ale także umożliwiającą rezerwację sal spotkań i miejsc parkingowych w budynku. W biurze zastosowane zostały sterowniki pomieszczeniowe, tworzące optymalne warunki temperatury i wilgotności we wnętrzach. Ekologicznemu i wygodnemu wykorzystaniu sprzętu służy także system jego automatycznego włączania po wejściu do zarezerwowanej salki.

1960 mkw.

biura dla
pracowników Archicom
we Wrocławiu

29 sal

192 lockersy

Koncepcja osmozy
biuro łączące płynnie
wiele różnych funkcji



**Certyfikacja
BREEAM Interim**
na poziomie Excellent
– proekologiczne biuro



Biuro „1st FLOOR” w Kielcach

W listopadzie 2023 roku zespół Archicom otrzymał na nowo dostęp do kolejnej nowoczesnej przestrzeni – biura w kompleksie Astra Park, w którym zajęliśmy całe 1. piętro. Zostało ono w pełni wyremontowane pod kątem indywidualnych potrzeb zespołu. Na przestrzeni 695 mkw. zaprojektowano biuro zgodne z koncepcją osmozy. Aranżacja sprzyja rozwojowi, wymianie pomysłów i idei w zespole.

- **Różne formuły pracy:** W biurze znalazły się zarówno indywidualne stanowiska, jak też hot deski (biurka tymczasowe) w wielu strefach oraz 8 sałek o różnym przeznaczeniu, w tym pokoje spotkań i tzw. focus rooms (pomieszczenia do cichej pracy w skupieniu).
- **Digital room:** Interaktywna przestrzeń wyposażona w dotykowe tablice, tablety do rysowania na wyświetlanych materiałach, ściankę

z ekspozycją elementów SMART, stanowisko VR, drukarkę 3d oraz rzutnik z ekranem.

- **Strefowanie i przegrody:** Biuro zaprojektowano według przenikających się płynnie stref podzielonych na kręgi – od pionu komunikacyjnego, przez przestrzeń pracy wspólnej, aż po otwarte strefy pracy. Podzielone jest za pomocą kilku typów przegród oddzielających akustycznie i wizualnie poszczególne strefy: strefujących (np. szafki, ściany zieleni) oraz wygłuszających i ocieplających wnętrza (np. tekstylia, zasłony i panele).
- **Możliwość personalizacji:** M.in. biurka z regulacją wysokości, przegrody międzybiurkowe, 56 lockersów (szafek na prywatne rzeczy w różnych strefach biura) oraz dodatkowy aneks kuchenny w strefie chillout.



695 mkw

biura dla pracowników
Archicom w Kielcach



Różnorodne
strefy pracy, w tym
miejsca relaksu

Digital room
i focus room – wnętrza
dostosowane do
różnych typów pracy

Zieleń w całym biurze

Lockersy – wygodne
szafki w całym biurze





Pracownicy w łańcuchu wartości

W Archicom rozumiemy, że odpowiedzialność firmy wykracza poza granice jej bezpośredniej działalności. Nie ograniczamy się tylko do dbania o naszych własnych pracowników - jesteśmy także aktywnie zainteresowani warunkami pracy na każdym etapie łańcucha wartości. Ta holistyczna perspektywa pozwala nam nie tylko podnosić standardy etyczne w naszym bezpośrednim otoczeniu, lecz także promować dobre praktyki w tym zakresie, wśród partnerów czy podwykonawców Archicom.

We wszystkich działaniach kierujemy się takimi wartościami, jak pozytywny wpływ na środowisko i społeczeństwo czy transparentne budowanie biznesu. Aktywnie dzielimy się naszą wiedzą z rynkiem i mieszkańcami miast, angażując się w prace organizacji branżowych.

Nie inaczej jest w obszarze zatrudnienia. Dbamy o to, by promować dobre standardy pracy nie tylko w ramach własnego zespołu, lecz także wśród pracowników naszych partnerów biznesowych. Do tej grupy należą pracownicy powiązani z wydobyciem materiałów, np. pracownicy kopalni, producenci materiałów budowlanych, dostawcy i pracownicy dostawców, pracownicy na budowach zatrudnieni przez podwykonawców oraz pośrednicy sprzedaży i wynajmu nieruchomości oraz ich pracownicy.

Zidentyfikowani pracownicy w łańcuchu wartości Archicom

- Pracownicy powiązani z wydobyciem materiałów, np. pracownicy kopalni
- Producenci materiałów budowlanych, dostawcy i pracownicy dostawców
- **Pracownicy na budowach zatrudnieni przez podwykonawcę**
Kluczowa grupa pracowników w łańcuchu wartości Archicom
- Pośrednicy sprzedaży i wynajmu nieruchomości i ich pracownicy oraz firmy zarządzające w naszym imieniu budynkami



Warunki pracy i BHP

Analiza podwójnej istotności pozwoliła ustalić, że istotnym aspektem z punktu widzenia pracowników w łańcuchu wartości są przede wszystkim ich warunki pracy i BHP. Analiza ta pozwoliła także wskazać istotne czynniki mające wpływ na ten aspekt, takie jak zagrożenie zdrowia i życia pracowników na budowie (wpływ negatywny) oraz sprawnie funkcjonujący system BHP (wpływ pozytywny).

Punktem wyjścia do dalszych ujawnień była kluczowa grupa pracowników w łańcuchu dostaw oraz wskazane wyżej tematy istotne.

Cele BHP Archicom na 2024 rok



Cele i założenia ustalone zostały w oparciu o istotne aspekty środowiskowe, zidentyfikowane obszary ryzyka BHP oraz zidentyfikowane szanse. Poddano je analizie w następującym zakresie:

- ocena istotności
- pozostawanie w zakresie naszej kontroli i/lub wpływu
- odzwierciedlenie opinii zainteresowanych stron
- konieczność rozstrzygnięcia w sposób zgodny z zasadniczym interesem spółki
- zgodność z zakresem obowiązującej polityki
- możliwość realizacji w ramach podjętych zobowiązań budżetowych



Cele odpowiadają metodzie SMART, co oznacza, że ich założenia są skonkretyzowane, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie. Oto ich lista:

1. Odprawa roczna BHPiOŚ dla zespołów realizacyjnych (omówienie bieżącej problematyki, dobre praktyki, zmiany w dokumentacji i systemie raportowania.
2. Szkolenia SOT dla każdej rozpoczętej inwestycji.
3. Segregacja odpadów budowlanych na poziomie 70%.
4. Wdrożenie i utrzymanie systemowych zabezpieczeń krawędziowych przy pracach na wysokości przy betonowaniu słupów i ścian żelbetowych.
5. Pakiet opracowanych załączników BHP wraz z dokumentacją projektową.
6. Standard zaplecza budowy na projektach – wdrożenie standardu zgodnego z wytycznymi.
7. Wdrożenie i prowadzenie narad statusowych z koordynatorami BHPiOŚ.
8. Wizyty ESSV / przegląd partnerski:
 - Zarząd – 2 × kwartał,
 - BHPiOŚ – 2 × w miesiącu,
 - Dyrektorzy Pionów – 1 × kwartał
 - Senior Project Manager / Project Manager – 1 × kwartał
 - Construction Manager (Dyrektor Budowy) – 1 × kwartał

W 2023 roku Archicom prowadził 27 budów.

2023

Obszar	Archicom
Liczba budów	27
Średnia liczba pracowników (inwestor + wykonawca)	640
Średnia liczba pracowników nadzoru (inwestor + wykonawca)	149
Liczba wizyt Peer Review (łącznie os. z innych budów i os. z zespołu BHPiOŚ z innych budów)	407
Liczba wizyt ESSV (łącznie Zarząd i os. z BHPiOŚ)	23
Wizyt BHP na budowach	408
Spotkań z wykonawcami przed rozpoczęciem robót	121



Dialog z pracownikami na budowach

Jako firma działająca w branży budowlanej określiliśmy także kluczowych interesariuszy dla szczególnej działalności, jaką jest rola dewelopera-inwestora. Podczas procesu analizy podwójnej istotności zaprosiliśmy do dialogu przedstawiciela jednego z głównych generalnych wykonawców i uwzględniliśmy jego opinię w identyfikacji tematów istotnych. Nie podjęliśmy jeszcze działań związanych ze zmianą strategii i modelu biznesowego na podstawie dialogu z pracownikami w łańcuchu wartości.

Biorąc pod uwagę wszystkie kryteria doboru oraz przeprowadzając analizę podwójnej istotności stwierdziliśmy, że kluczową grupą dla jednostki są

przede wszystkim pracownicy na budowach niezatrudnieni przez Archicom, lecz przez podwykonawców lub generalnego wykonawcę. To właśnie na nich nasza firma wywiera największy wpływ i ze względu na specyfikę wykonywanej działalności to ich bezpieczeństwo i warunki pracy są dla nas priorytetem. Dlatego wszystkie dalsze ujawnienia prezentowane w niniejszym raporcie opracowano w oparciu o tę właśnie grupę i poddano ją analizie.

Nie prowadzimy usystematyzowanego dialogu strategicznego z pracownikami na budowach. Niemniej jednak istnieje szereg codziennych form komunikacji z najbardziej kluczową grupą pracowników w łańcuchu wartości.

Kluczowe działania komunikacyjne Archicom skierowane do pracowników na budowach

Na początku procesu



W umowach na realizację projektów Archicom wskazuje wykonawcy adresy do strony internetowej, na której dostępna jest dokumentacja systemowa w zakresie BHPiOŚ, które obowiązują wykonawców.



Organizujemy spotkania wprowadzające BHP przed rozpoczęciem prac z wykonawcą, na których omawiane są kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz planem zagospodarowania terenu budowy, takie jak drogi ewakuacyjne, lokalizacja apteczek, miejsca zbiórki itp. Na spotkaniach tych nie jest jednak omawiany Kodeks Postępowania oraz sprawy związane z prawami człowieka, co należy rozważyć na przyszłość.



Przeprowadzamy obowiązkowe szkolenia wprowadzające BHP dla każdego pracownika przystępującego do pracy na budowie. Szkolenia te obejmują głównie zagadnienia BHP oraz przepisy dotyczące terenu budowy, jednak nie obejmują dyskusji na temat Kodeksu Postępowania. Podczas szkoleń wymienia się również konsekwencje działań dyskryminujących.



Dla pracowników obcojęzycznych tłumaczymy podstawowe dokumenty na języki inne niż polski (wchodzi to w zakres obowiązków wykonawcy, który zatrudnia pracowników niepolskojęzycznych).

Podczas budowy



Regularnie przeprowadzamy narady koordynacyjne z przedstawicielami nadzoru wykonawców, które mają miejsce raz w tygodniu. Po każdej naradzie powstaje notatka.



Na terenie każdej budowy umieszczona jest tablica informacyjna o brzmieniu „Zgłosiliście – zrobiliśmy”, która jest dostępna dla wszystkich pracowników. Pozwala ona na zgłaszanie potrzeb i obaw.



Przeprowadzamy regularne spotkania z koordynatorami BHP.



W trakcie inspekcji i wizyt BHP na placu budowy organizujemy rozmowy z pracownikami m.in. w celu określenia potrzeb i braków w zakresie zapewnienia bezpiecznej pracy.



Nadzór Archicom monitoruje zapotrzebowania na rozwój kompetencji pracowników. Zapotrzebowanie to zgłaszane jest do działu BHPiOŚ, którego pracownicy prowadzą szkolenia podnoszące kompetencje (m.in. szkolenie świadomościowe dla nadzoru, szkolenia z zakresu prac na wysokości, szkolenia z zakresu bezpieczeństwa prowadzenia transportu pionowego).

Komunikacja dotycząca BHP



Wywieszamy ogólne informacje dotyczące polityki BHP na ogrodzeniach na terenie budowy oraz udostępniamy je na stronie internetowej.



Prowadzimy komunikację z pracownikami na budowach poprzez konsultacje bezpośrednie, tablicę zgłoszeń „Zgłosiliście-zrobiliśmy” oraz za pośrednictwem ogólnodostępnego ekstranetu (nadzór wykonawcy korzysta z zawartych tam dokumentów w zakresie BHPiOŚ).

Celem tak zorganizowanej pracy jest zachowanie jak najwyższych standardów wobec pracowników na budowach, niezależnie od tego, u kogo są zatrudnieni. Archicom dąży do zminimalizowania liczby wypadków na budowach oraz do całkowitego wyeliminowania wypadków śmiertelnych.

Raporty kwartalne i miesięczne są przekazywane Zarządowi przez dyrektora Działu BHPiOŚ, a w nich zawarte są wszelkie monitorowane kluczowe kwestie związane z bezpieczeństwem na budowach oraz ochroną środowiska. Szczegółowo zostały one opisane w ESRS 2 GOV-2.

W raportach także są umieszczane informacje o liczbie przyznanych nagród, w 2023 roku przyznano nagrody 79 osobom.

Polityki wobec pracowników na budowach

Archicom obejmuje pracowników na budowach politykami, których wykaz prezentujemy poniżej.

Polityki związane z prawami człowieka i etyką

- Kodeks Postępowania - załącznik do umów z generalnymi wykonawcami i wykonawcami pakietowymi, których wartość robót przekracza 500 tys. zł.
- Polityka BHP i Ochrony Środowiska.

To podwykonawcy odpowiadają za przestrzeganie kodeksu przez ich pracowników. Archicom zapewnia natomiast zapisy umowne w zakresie BHPiOŚ i bieżący monitoring spełnienia wymagań w trakcie realizacji prac.

Kluczowe postanowienia Kodeksu Postępowania Archicom

- Archicom dokłada wszelkich starań, aby warunki zatrudnienia pracowników były sprawiedliwe i spełniały wszystkie wymogi prawa krajowego oraz odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.
- Na naszych placach budowy nie korzystamy z pracy przymusowej, niewolniczej ani w żaden inny sposób wymuszonej.
- Zdecydowanie sprzeciwiamy się nielegalnemu zatrudnieniu.
- Nie akceptujemy żadnej formy lekceważącego i ordynarnego języka oraz przemocy werbalnej. Stanowczo reagujemy na przypadki naruszania ludzkiej godności.
- Nie pozwalamy na żadne przypadki dyskryminacji. Zapewniamy wszystkim jednakowe prawa i możliwości, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, narodowość, religię, przynależność etniczną czy inne cechy.
- Naszym pracownikom oraz innym osobom współpracującym z Archicom dajemy możliwość zgłaszania nieprawidłowości. Wobec zgłaszających zabraniamy podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych.
- Zapewniamy pracownikom szkolenia i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Powyższe, wynikające z Kodeksu Postępowania zasady oznaczają więc, że Archicom przestrzega wymogów prawa związanych z prawami człowieka oraz uwzględnia kwestie handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci. Niektóre z tych aspektów nie są jednak wprost sformułowane.

Kodeks Postępowania zapewnia, że Archicom wdraża dokument ramowy ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” (wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka). Jest on także wynikiem analizy opisanych w ESRS 2 SBM-2 procesów współpracy i dialogu z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz ich wpływu na podejmowane przez Archicom decyzje zarządcze niezwiązane ze strategią czy modelem.

Przykłady działań Archicom wdrożonych w wyniku dialogu z pracownikami na budowach

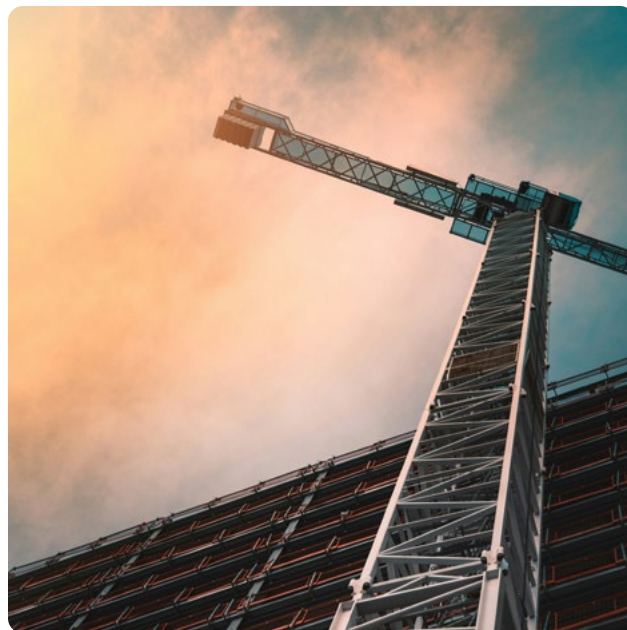
- W związku ze zgłoszeniami opracowany został standard zaplecza budowy (np. kontenerów). Został on dopasowany do sygnalizowanych potrzeb pracowników na budowach.
- Kolejne działanie to przetłumaczenie na język obcy dodatkowych materiałów informacyjnych w związku ze zgłoszonymi potrzebami przez pracowników na budowach z zagranicy i chęć zapewnienia im równego dostępu do informacji.

Dialog z pracownikami na budowach prowadzony jest zarówno bezpośrednio, jak i poprzez koordynatora BHPiOŚ, który w części przypadków jest pracownikiem Archicom, a w innych funkcjonuje w ramach współpracy z kontrahentem i nie jest pracownikiem naszej firmy.

Współpraca z kluczowymi pracownikami w łańcuchu wartości ma miejsce zarówno na początku procesu, czyli w okresie przed przystąpieniem do wykonawstwa, jak i w trakcie jego trwania, a także na etapie świadczenia usług związanych z budową.

Komunikacja ma charakter codzienny (w każdym momencie pracownik budowy ma prawo umieścić swoją uwagę na tablicy do zgłaszania potrzeb i obaw) oraz cykliczny (raz w tygodniu, podczas narad z koordynatorami budowy).

Osoby w Archicom odpowiedzialne operacyjnie za upewnienie się, że przedmiotowa współpraca ma miejsce to dyrektor Działu BHPiOŚ, Prezes Zarządu, który ma wpisany obszar BHPiOŚ w zakres swoich kompetencji i odpowiada za ten pion w strukturze organizacyjnej, a bezpośrednio – Koordynator Budowy, Koordynator BHPiOŚ.



Zgłaszanie uwag i problemów przez pracowników w łańcuchu wartości

W Archicom funkcjonują dwa kanały służące do zgłaszania uwag i problemów przez pracowników:

1. System skarg i zażaleń w Webcon (dane wprowadza zespół na określonym projekcie),
2. Tablica zgłoszeń pracowników na budowie (pracownicy mają możliwość wpisania swoich uwag dotyczących BHPiOŚ, stanu czystości sanitariatów, etc.; zgłoszenia są anonimowe, zapisywane na tablicy suchocieralnej i nie podlegają archiwizacji).

Przypadki naruszeń

Zgodnie z obowiązującym dokumentem „Wymagania z zakresu BHPiOŚ”, Archicom stosuje w ramach inwestycji procedurę postępowania w przypadkach naruszeń, dzięki której kierownictwo budowy ma możliwość formalnego odnotowywania przypadków naruszenia zasad bezpieczeństwa na budowie lub przepisów prawa przez osoby lub wykonawców poszczególnych branż, którzy znajdują się na terenie budowy. Naruszenia zasad bezpieczeństwa stwierdzane są wskutek następujących okoliczności:

- jeżeli stwierdzone zostanie wykonywanie pracy przez pracowników w sposób narażający ich lub inne osoby na bezpośrednie ryzyko poważnych obrażeń lub śmierci,

- jeżeli pracownicy pomimo otrzymania ustnego ostrzeżenia nadal naruszają przepisy bezpieczeństwa obowiązujące na budowie,
- w razie jakiegokolwiek przypadku nękania o charakterze dyskryminacyjnym.

Stwierdzenie naruszenia bezpieczeństwa musi zostać udokumentowane w formie pisemnego ostrzeżenia. Informacja o stwierdzonym naruszeniu musi zostać przekazana do pracodawcy lub bezpośredniego kierownika osoby, która dokonała naruszenia.

Każda osoba, która otrzyma ostrzeżenie o naruszeniu, ma obowiązek w kolejnym dniu roboczym w towarzystwie bezpośredniego kierownika wziąć udział w szkoleniu wprowadzającym z zakresu BHPiOŚ na budowie. Generalny wykonawca takiej osobie przekazuje ponownie informacje w formie instruktażu na podstawie odpowiedniej Instrukcji Bezpiecznego Wykonania Robót.

Każda osoba, która po otrzymaniu pierwszej informacji o stwierdzeniu naruszenia dopuści się ponownego naruszenia zasad, zostanie usunięta z placu budowy. Może także zostać zastosowana kara finansowa, która jest wówczas nałożona na firmę wykonawczą zatrudniającą danego pracownika. W przypadku jej nałożenia, należy postępować zgodnie z załącznikiem do obowiązującego dokumentu "Wymagania z zakresu BHPiOŚ" pt. „Zasady nakładania kar finansowych na budowach Grupy Archicom”.

Jeżeli zachowanie zostanie uznane za rażące naruszenie zasad, osoba dopuszczająca się takiego naruszenia zostanie natychmiast usunięta z placu budowy. Zostanie także nałożona kara finansowa.

Zachowania, które stanowią przykłady rażącego naruszenia zasad prowadzącego do natychmiastowego usunięcia z placu budowy

- molestowanie seksualne lub nękanie na tle rasowym
- dręczenie, grożenie, zachowania agresywne
- kradzież
- nieuprawniony wstęp na teren objęty zakazem wstępu
- obsługa urządzeń i sprzętu bez wymaganych uprawnień
- niedopuszczalne modyfikowanie wyposażenia zabezpieczającego, np. barierek
- zachowanie zagrażające życiu, także własnemu

Koordynator BHPiOŚ lub Kierownik Budowy powinien prowadzić „Rejestr żółtych i czerwonych kartek” związanych ze stwierdzeniem bieżących naruszeń przepisów BHPiOŚ przez pracowników budowy, który musi odpowiadać przyjętemu wzorowi.

W 2023 roku przyznano 440 żółtych kartek oraz 110 czerwonych kartek.

Niezgodności

Prowadzimy prace zmierzające do wprowadzenia Księgi Systemu Zarządzania Środowiskowego i BHP, w której opisano „Procedurę postępowania z niezgodnościami”. Księga ta funkcjonuje już w spółce matce – Echo Investment.

Zachęcamy każdego pracownika do znajdowania i zgłaszania niezgodności oraz proponowania możliwych korekt lub ulepszeń.

Przyczyną niezgodności oraz ewentualnych możliwych ulepszeń może być odstępstwo od przepisów Systemu Zarządzania Środowiskowego i BHP oraz Wymagań Archicom w zakresie BHPiOŚ lub odstępstwo od rozsądnych oczekiwań zainteresowanych stron w zakresie parametrów BHPiOŚ.

W Archicom prowadzone są dochodzenia przyczyn i możliwych skutków prawnych niezgodności. Lokalny przedstawiciel ds. BHPiOŚ analizuje dokładnie każdą

niezgodność i podejmuje decyzje w sprawie wszelkich wymaganych działań korygujących i zapobiegawczych, a także deleguje zakresy odpowiedzialności w celu zapewnienia realizacji takich działań.

Monitorujemy efekty i skuteczność działań korygujących i zapobiegawczych. Wprowadzamy wszelkie zmiany procedur wynikające z tych działań, a następnie przekazujemy je wszystkim właściwym pracownikom.

Wszystkie określone wyżej etapy procedury postępowania z niezgodnościami udokumentowane są we wzorze Raportu Niezgodności lub w specjalnym raporcie z tego zakresu.

Proces zgłaszania obaw i potrzeb

W Archicom istnieją różne kanały służące zgłaszaniu obaw i skarg przez pracowników w łańcuchu wartości. Kanały te są ogólnodostępne. Do dziś nie odnotowaliśmy informacji ani zgłoszenia, że kanały te są niewystarczalne. Wiemy natomiast z rozmów, że są one właściwie wykorzystywane i budzą zaufanie do Archicom jako organizacji.

Pracownicy w łańcuchu wartości są informowani o kanałach, w ramach których mogą zgłaszać obawy i skargi, na etapie szkolenia wprowadzającego BHPiOŚ.

Nie zdefiniowaliśmy czasu potrzebnego do rozwiązania obaw i skarg zgłaszanych za pośrednictwem kanałów komunikacji. Są one rozwiązywane w naj szybszym możliwym czasie, w zależności od ważności zgłoszenia.

Podczas komunikacji bezpośredniej lub podczas szkoleń zapewniamy dostęp do źródeł informacji, porad i wiedzy fachowej. Pracownicy w łańcuchu wartości są także zachęceni do zgłaszania potencjalnie zdarzeń wypadkowych, z których jest opracowywana informacja IAN. Następnie sporządzany jest i wysyłany do całej organizacji (z zachowaniem danych anonimowych) raport IAN z projektu. Ma to na celu wyciąganie wniosków i wdrażanie działań naprawczych.

Zgłoszenia są dokonywane za pomocą tablicy zgłoszeń lub systemu skarg i są one dostępne do wglądu dla zainteresowanych stron.

Zwiększenie dostępności tablic do zgłaszania uwag na każdej budowie oraz tłumaczenie dokumentów na języki obce jest odzwierciedleniem działań mających na celu zwiększenie świadomości pracowników w łańcuchu wartości o dostępnych kanałach zgłaszania swoich obaw i potrzeb.



Archicom koncentruje się na dialogu ze skarżącymi np. przy interwencjach odpowiednich służb realizujemy uważnie ich zalecenia. W momencie kiedy dochodzi do wypadków przy pracy lub innych zdarzeń, wykorzystujemy najlepszą wiedzę do analizy przyczyn w ramach zespołu i nie tylko i dopiero na tej podstawie określamy działania zapobiegawcze.

Istnieje także możliwość zgłoszenia nieprawidłowości w formie telefonicznej lub mailowej do kadry nadzoru Archicom na projekcie. Takie zgłoszenie przekazywane jest do działu BHPiOŚ. Na podstawie zgłoszeń zdarzeń potencjalnie wypadkowych (określanych zgodnie z wewnętrznym nazewnictwem „poważnymi incydentami”) opracowywany jest raport IAN. Jest to proces mający na celu dokonanie analizy okoliczności i określenia przyczyn pośrednich i bezpośrednich (wynikających z luk w środkach technicznych, organizacyjnych i ludzkich).

Na tej podstawie określone są działania naprawcze i/lub zapobiegawcze (w ramach prewencji wypadkowej).

Informacje o trybie i sposobie raportowania IAN przekazywane są na szkoleniu wprowadzającym z BHP.

Naszym pracownikom oraz innym osobom współpracującym z Archicom dajemy możliwość zgłaszania nieprawidłowości, co jest zapisane w kodeksie postępowania. Wobec zgłaszających zabraniamy podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych.



Pracownicy w łańcuchu wartości Archicom mają możliwość dokonywania anonimowych zgłoszeń na tablicach zgłoszeń na budowach.

Opracowywane raporty IAN nie uwzględniają danych wrażliwych (w tym również nazw firm wykonawczych, które brały udział w zdarzeniu). Są one pomijane ze względu na brak ich istotności, jeżeli chodzi o analizę wypadków.



Szanujemy środowisko i dbamy o klimat

- a. Nasza polityka środowiskowa
- b. Zarządzanie zielenią
- c. Bioróżnorodność
- d. Odpady
- e. Emisja gazów cieplarnianych
- f. Promocja ESG i inicjatywy w Archicom

SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Nasza polityka środowiskowa

Od wydobycia surowców, poprzez produkcję materiałów i budowę, aż po dekady eksploatacji – długi cykl życia budynków nakłada na branżę deweloperską dużą odpowiedzialność za środowisko. W Grupie Archicom łączymy w naszych projektach pozytywny wpływ na samopoczucie mieszkańców z działaniami mającymi na celu ograniczenie śladu węglowego oraz kształtowanie pozytywnych postaw wśród pracowników i mieszkańców budowanych osiedli. Projektowane przez nas miejsca do życia i spędzania czasu zachęcają do aktywności fizycznej, dają możliwość kontaktu ze środowiskiem naturalnym i wspierają nawiązywanie relacji społecznych.

W szybko zmieniającym się otoczeniu, gdy wciąż bardzo dynamicznie zmienia się poziom naszej wiedzy jako społeczeństwa co do możliwości ograniczania negatywnego wpływu na środowisko i stymulowania powrotu do równowagi, wciąż doskonalimy nasze procesy, dostosowujemy regulacje i poszukujemy efektywnych rozwiązań. Działamy zgodnie z przyjętą Polityką Środowiskową, która jest integralną częścią funkcjonujących procesów i planów działania. Jednocześnie planujemy pracować nad uzupełnieniem jej o kolejne elementy zgodnie z ESRS 2. Dodatkowo zatwierdziliśmy dokument "Wytyczne dotyczące ochrony drzew", w którym zebraliśmy dobre praktyki i przydatne wskazówki dotyczące tego, jak należy chronić drzewostan na każdym etapie procesu deweloperskiego.

Chcemy efektywnie wykorzystywać energię i redukować emisję CO₂ na etapie budowy oraz eksploatacji

Staramy się rekompensować zaistniałe straty i zanieczyszczenia

Starannie wybieramy materiały, dążymy do maksymalizacji powtórnego ich wykorzystania i recyklingu

Ograniczamy zanieczyszczenia emitowane do atmosfery (logistyka budowy, procesy)

Szkolimy pracowników i podwykonawców

Współpracujemy ze sprawdzonymi, kierującymi się najwyższymi standardami ekspertami w zakresie architektury, urbanistyki, geologiczno-środowiskowym oraz prawno-podatkowym

Ograniczamy negatywny wpływ naszych działań na faunę i florę

Chcemy ciągle poprawiać parametry ekologiczne naszych projektów, co wiązać się będzie z nowymi usprawnieniami, zmianami w procesach oraz wykorzystaniem coraz to nowszych rozwiązań technologicznych. Mamy ambicje osiągnąć najwyższe parametry dotyczące zrównoważonego budownictwa.

Wiemy, że działalność deweloperska i budowlana odgrywa ważną rolę w kształtowaniu zrównoważonego świata i dlatego nasza firma angażuje się na wszystkich poziomach w czynne zarządzanie środowiskowe. Dzięki takiemu podejściu możemy w korzystny sposób wpływać na kluczowych interesariuszy, w szczególności na klientów i dostawców.

Ponieważ ochrona środowiska jest wysoko na liście naszych priorytetów, obszar ten jest integralną częścią kluczowych procesów i planów biznesowych Grupy Archicom. Działając w duchu ciągłego doskonalenia, angażujemy naszych pracowników, podwykonawców, partnerów biznesowych oraz inne zainteresowane strony w proces zarządzania środowiskowego. W ten sposób dążymy do osiągnięcia pozycji ekologicznego dewelopera i wykonawcy robót budowlanych.

To, jak działamy dziś, będzie miało znaczenie dla przyszłych pokoleń. Dlatego podejmujemy następujące akcje:

- Dążymy do efektywnego wykorzystywania energii i redukcji emisji gazów, które odpowiadają za zmiany klimatu na świecie. Jeśli redukcja nie jest możliwa, usiłujemy równoważyć generowane przez nas emisje zanieczyszczeń przez stosowanie dostępnych sposobów.
- Dążymy do niewytwarzania odpadów przez ograniczanie zapotrzebowania na materiały oraz w miarę możliwości ponownie ich wykorzystanie. Tam, gdzie nie jest to możliwe, zapew-

niamy bezpieczne oczyszczanie lub utylizację odpadów.

- Ograniczamy niekorzystny wpływ naszej działalności na florę, faunę i ekosystemy.
- Współpracujemy z projektantami, miejskimi zarządami zieleni, specjalistycznymi firmami, sąsiadami naszych inwestycji i lokalną społecznością w celu zabezpieczenia oraz ochrony drzew.
- Ograniczamy zapotrzebowanie na wodę, oszczędzamy ją i wykorzystujemy ponownie.
- Szkolenia i rozwój personelu prowadzimy zgodnie z zasadami ekologii.

Zobowiązania te uwzględnione są w naszych politykach, przepisach, wytycznych i wspólnych dobrych praktykach.

Na każdym etapie procesu deweloperskiego podejmujemy decyzje, które dotyczą także wpływu na środowisko – w świadomy sposób staramy się to środowisko chronić. Proces ten zaczyna się już na etapie przemyślanego nabywania gruntów, towarzyszy nam następnie przy projektowaniu z uwzględnieniem zielonych obszarów, różnorodności biologicznej i oszczędzania energii, a także przy budowie z dbałością o bezpieczeństwo, ekologię, ochronę przyrody oraz utrzymanie standardów środowiskowych. Nasza troska o środowisko objawia się również w procesie sprzedaży, na etapie przekazywania lokali oraz formowaniu postaw związanych z korzystaniem z mieszkań w sposób bardziej przyjazny dla środowiska.



Nabycie gruntów: wybór lokalizacji i rewitalizacja

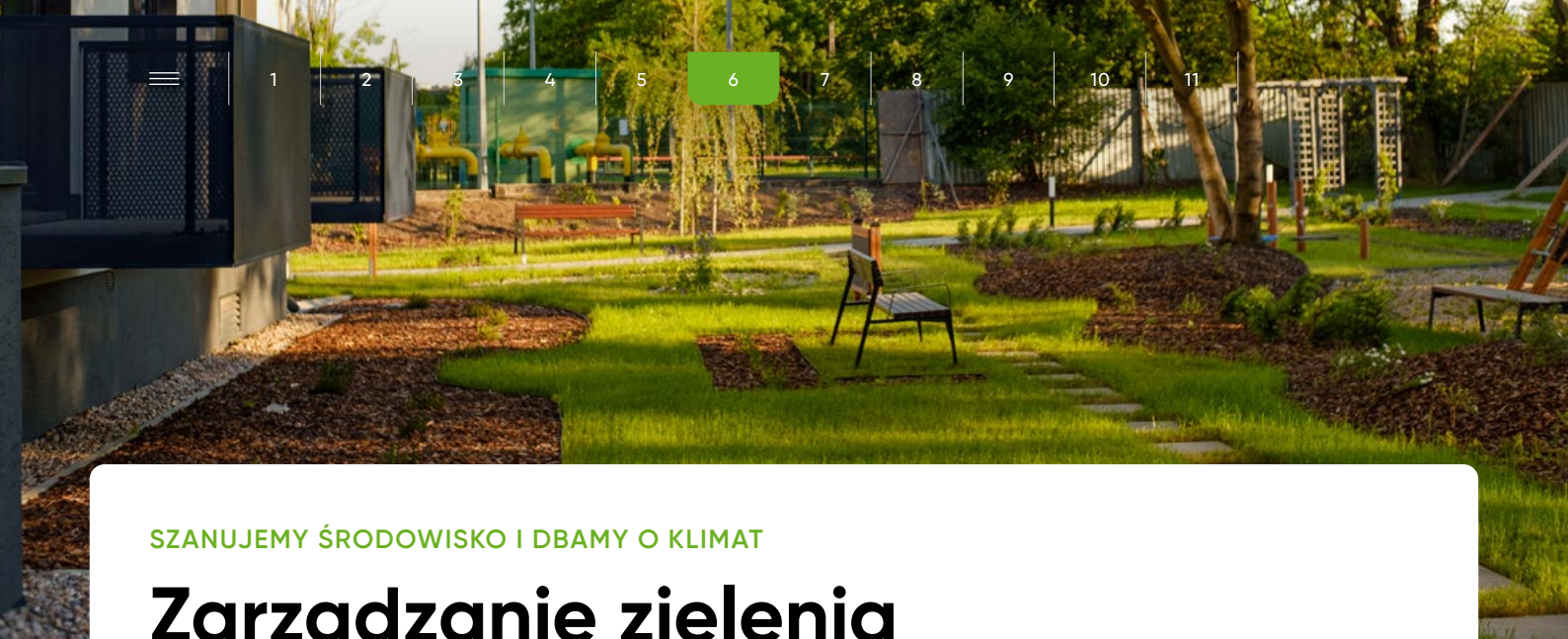
- Wybieramy parcele inwestycyjne z potencjałem, biorąc pod uwagę ryzyko związane ze środowiskiem.
- Realizujemy politykę urbanistyczną z pełną świadomością, wspierając tworzenie miast 15-minutowych.
- Angażujemy się w rewitalizację obszarów miejskich, przywracając im funkcje i oddając je ponownie miastu.
- Planujemy optymalne wykorzystanie obszarów miejskich, zapobiegając ich nadmiernemu rozlewaniu się.
- Przeprowadzamy ekspertyzy prawnicze, podatkowe, architektoniczno-planistyczne oraz geologiczno-środowiskowe.



Projektowanie z uwzględnieniem aspektów środowiskowych

- Dokładnie inwentaryzujemy istniejącą roślinność.
- Współpracujemy z ekspertami, takimi jak dendrolodzy i architekci krajobrazu.
- Kompensujemy ingerencje w ekosystem poprzez nasadzenia roślin.
- Starannie dobieramy roślinność z uwzględnieniem klimatu, mikroklimatu i kosztów zarządzania.
- Realizujemy ogrody deszczowe, korzystając z naturalnej retencji i minimalizując koszty zarządzania zielonymi przestrzeniami przez społeczności.
- Projektujemy energooszczędne systemy oświetleniowe z wykorzystaniem czujników ruchu i zmiernych.
- Kształtujemy zdrowe nawyki mieszkańców, projektując miejsca rekreacji i integracji.
- Stosujemy technologie oszczędzające energię i wodę w biurze Archicom, gdzie przestrzeń jest urozmaicona elementami designu biofilicznego.





SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Zarządzanie zielenią

Działalność deweloperska wymaga szczególnej dbałości o to, aby rozwój miasta i poprawę komfortu mieszkańców łączyć z odpowiedzialnym podejściem do ekosystemów na terenie prowadzonych inwestycji. Podobnie, jak przed rokiem, w 2023 roku prowadziliśmy nasze działania mające na celu ochronę bioróżnorodności na terenach inwestycji Grupy Archicom. Staraliśmy się także wzbogacać zieleń na tych terenach o specjalnie dobrane gatunki. Jak potwierdziła waloryzacja dendrologiczna, nie ograniczaliśmy się do wymaganych nasadzeń kompensacyjnych zwiększając liczbę drzew na terenie osiedli. Łąki kwietne, zbiorniki retencyjne oraz wkomponowanie zastanej zieleni w projekty – to niektóre z kroków, jakie podejmujemy, aby wspierać różnorodność biologiczną terenów przy osiedlach.

Podstawą naszego działania jest minimalizacja negatywnego wpływu na zastane na terenie naszych inwestycji ekosystemy. Zgodnie z przyjętym w 2022 roku dokumentem Wytyczne dotyczące ochrony drzew nasi pracownicy i podwykonawcy mają jasność co do zasad zabezpieczenia drzewostanu w trakcie prac deweloperskich.

Natomiast w celu odpowiedzialnego kształtowania przestrzeni na osiedlach Grupy Archicom, we współpracy z zewnętrznym doradcą wypracowaliśmy listę roślin pozytywnie wpływających na jakość powietrza, które chcemy wkomponowywać w nasze projekty.

Jak podają eksperci, większe znaczenie przy tworzeniu ekosystemu na terenie inwestycji od gatunku ma sama struktura nasadzeń. Im bardziej gęste i zróżnicowane są rośliny, tym więcej zanieczyszczeń wyłapują, wydajniej nawilżają powietrze i produkują więcej tlenu. Duże znaczenie ma także podłoże, do którego filtrowane będą zanieczyszczenia. Na przygotowanej liście znalazły się jedynie rodzime gatunki roślin.

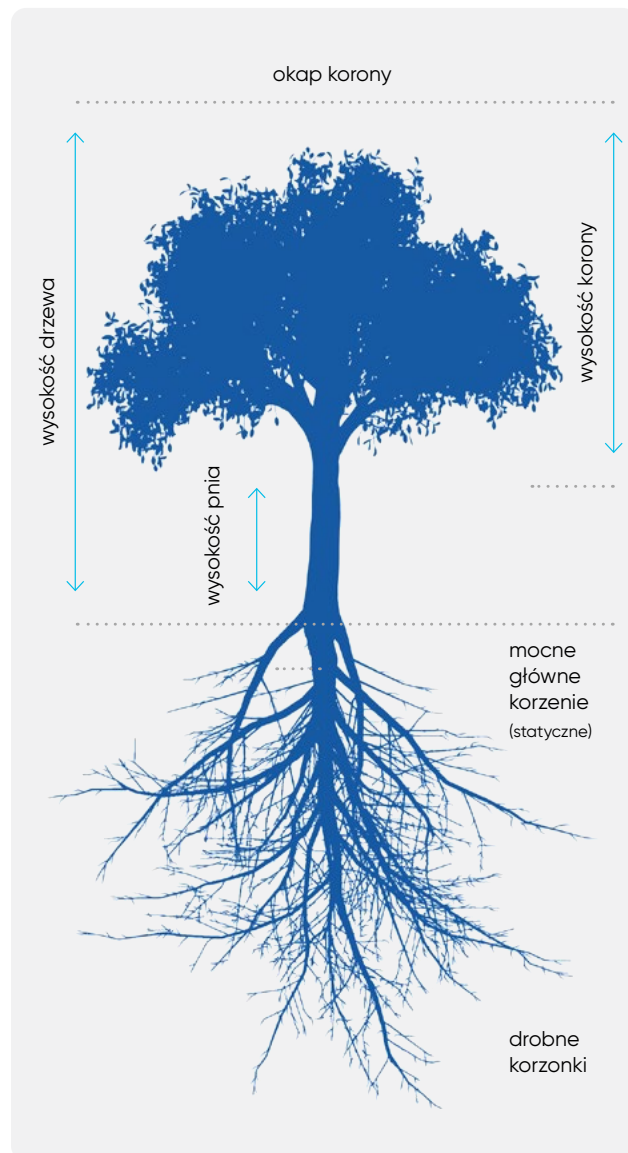
Rośliny na zewnątrz, przykładowe gatunki:

- klon,
- brzoza,
- sosna,
- grab,
- dereń,
- leszczyna,
- lipa,
- jarząb,
- dąb,
- bluszcz pospolity i wiele innych.



Strefa ochronna drzew na budowach Grupy Archicom

- Wytuczamy i wygradzamy strefę ochronną drzewa (SOD);
- Stosujemy ogrodzenie ochronne w obszarze około 1,5 m poza zasięg korony w rzucie z góry;
- Nie składujemy materiałów w strefie SOD oraz w odległości mniejszej niż 1 m od granicy strefy;
- Nie składujemy w pobliżu drzew substancji niebezpiecznych (chemicznych);
- W strefie systemu korzeniowego drzew zabraniamy ruchu maszyn, ale także pieszego;
- Kategorycznie chronimy SOD przed ruchem ciężkiego sprzętu (uszkodzenia mechaniczne);
- Chronimy SOD przed zalaniem, w tym przede wszystkim resztkami wody technologicznej, itp.;
- Chronimy drzewo przed przesuszeniem korzeni w wykopie;
- Dbamy, by w obszarze 1 m od granicy rzutu korony nie nasypywać lub nie zdejmować gleby;
- Nie lokalizujemy w SOD kontenerów zaplecza budowy, magazynów, baz transportowych;
- Chronimy SOD przed zanieczyszczeniami gruntu (np. pozostałości betonu).



Waloryzacja dendrologiczna

Projektując nowe osiedla, budynki czy potrzebną mieszkańcom infrastrukturę nie sposób jest całkowicie wyeliminować konieczność wycinki niektórych drzew. W Grupie Archicom ograniczamy takie działania, mając świadomość jak cenne dla lokalnych ekosystemów są zwłaszcza duże drzewa. Ponadto rozwinięty drzewostan pomaga regulować temperaturę w upalne dni, zwiększając komfort życia mieszkańców osiedla. Dlatego dokładamy starań, aby umiejętnie kształtować przestrzeń i stosować nowe technologie budowy przyjazne dla drzew.

W 2023 roku po raz kolejny poprosiliśmy ekspertów o przygotowanie analizy porównawczej wraz z waloryzacją usuniętych i posadzonych drzew w ramach inwestycji prowadzonych przez Grupę Archicom.

W ramach inwestycji realizowanych przez Grupę Archicom w 2023 roku usunięto 175 drzew. Średnia ocena drzewa wyciętego policzona w ramach analizy dendrologicznej wyniosła 3,55 pkt na 5 pkt możliwych do uzyskania. Sumaryczna wartość punktów, jaką uzyskały poddane waloryzacji drzewa usunięte wyniosła 4345.

W ramach nasadzeń zastępczych w badanym roku posadzono 130 drzew z sumaryczną oceną 2824,5 pkt i średnią punktacją dla posadzonego drzewa wynoszącą 3,08. Bilans roczny samych nasadzeń obowiązkowych wychodzi ze stratą na poziomie 1520 pkt. Wskaźnik kompensaty wyniósł zatem 0,74. Na cztery drzewa usunięte przypada jedno drzewo posadzone.



Zestawienie drzew wyciętych i posadzonych w 2023 w ramach inwestycji realizowanych przez Grupę Archicom

	Liczba drzew	Średnia ocena*	Suma punktów
Wycinka	175	3,55	4345
Nasadzenia	386	2,92	7894
Bilans	211	0,63	3549

* średnia liczona łącznie dla Grupy Archicom

Podjęliśmy decyzję o większej liczbie nasadzeń wycraczającej znacznie poza tą obowiązkową. Do oceny dendrologa przedłożyliśmy również nasadzenia dobrowolne złożone z 256 drzew. Do bilansu włączono więc te okazy, co zmieniło wyniki porównania. Po uwzględnieniu nasadzeń dobrowolnych sumaryczna ocena drzew posadzonych wyniosła 7894 pkt, przy średniej sumie punktów na drzewo na poziomie 20,45 i średniej punktacji drzewa – 2,92. Bilans roczny nasadzeń względem wycinek jest zatem dodatni i wynosi 5069,5 pkt. Sumaryczna wartość drzew posadzonych jest niemal 3-krotnie wyższa od wartości drzew usuniętych (2,8).

Średnia punktacja różni się na korzyść drzew wycinanych, co jest zrozumiałe z uwagi na większy rozmiar i wiek egzemplarzy wycinanych. Jest to relatywnie wysoka ocena, zważywszy na fakt, że duże drzewo ma nawet kilkudziesięciokrotnie wyższą wartość od drzewa małego z uwagi na objętość masy asymilacyjnej – organu odpowiadającego za główne funkcje przyrodnicze i usługi ekosystemów.

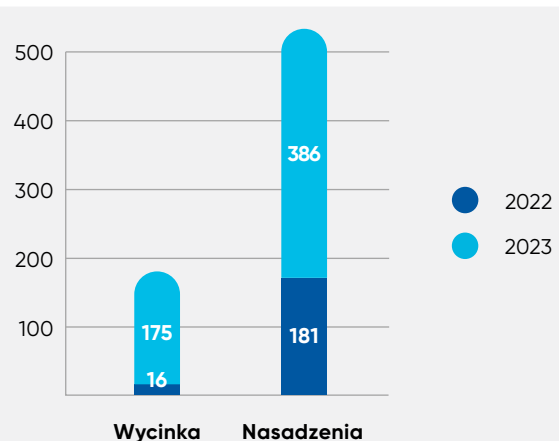
Liczba drzew posadzonych w porównaniu do drzew usuniętych jest wyższa ponad dwukrotnie (o 211 sztuk). Współczynnik liczby drzew posadzonych w stosunku do drzew wyciętych wynosi 2,2, co oznacza, że na 1 wycięte drzewo, posadziliśmy w minionym roku co najmniej 2 nowe.

Suma wszystkich punktów uzyskanych w ocenie waloryzacji drzew posadzonych wyniosła 7894, a więc jest o 3549 pkt wyższa od sumarycznej oceny drzew wyciętych (4345). Współczynnik wartości sumarycznej drzew posadzonych względem drzew wyciętych wynosi 1,82. Oznacza to, że wartość wszystkich drzew posadzonych jest wyższa od usuniętych o 82%. Współczynnik średniej oceny drzew posadzonych w stosunku do usuniętych wynosi 0,82.

W tym przypadku wycinane drzewo jest cenniejsze od posadzonego, ocena różni się tu o 18%.

W ciągu ostatnich 2 lat w ramach inwestycji prowadzonych przez Grupę Archicom posadzono 567 i wycięto 191 drzew. W porównaniu do 2022 roku w roku 2023 zwiększyła się prawie 11-krotnie liczba wyciętych drzew (jest to efekt znacznie zwiększonej skali biznesu 2023 vs 2022 rok) i ponad dwukrotnie liczba nasadzeń. Bilans liczby drzew posadzonych względem wyciętych wynosi 2,97. Co oznacza, że na jedno drzewo wycięte posadzono w ramach nasadzeń dobrowolnych i kompensacyjnych prawie 3 drzewa.

Ważnym wnioskiem wynikającym z analizy danych dwuletnich wycinek i nasadzeń drzew w inwestycjach realizowanych przez Grupę Archicom jest to, że aby uzyskać kompensację przyrodniczą na poziomie 2, należy jedno wycięte drzewo zastąpić trzema. Drzewa posadzone bowiem mają z reguły niższą wartość niż drzewa usuwane, zwłaszcza gdy te ostatnie są w dobrej kondycji, stanowią gatunki rodzime, należą do okazów długowiecznych i osiągniętych duże rozmiary.



Porównanie liczby wyciętych i nasadzonych drzew przez Grupę Archicom

SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Bioróżnorodność

Pomimo, że Grupa Archicom nie posiada przyjętej polityki dotyczącej zarządzania istotnymi kwestiami związanymi z bioróżnorodnością w rozumieniu ESRS 2, jak również nie założyła na 2023 rok konkretnych celów w tym zakresie, to posiada szereg wytycznych w tym zakresie, które realizuje w trakcie budowy nowych budynków. Między innymi są to zasady dotyczące ochrony drzew na terenach inwestycyjnych w trakcie budów (SOD), zasady dotyczące monitorowania liczby wycinek i nasadzeń związanych z prowadzonymi inwestycjami Grupy Archicom oraz wprowadzanie na wyznaczonych inwestycjach innych rozwiązań związanych z utrzymaniem bioróżnorodności. Naszym celem jest w kolejnych latach dostosowanie się do wymogów określonych przez ESRS 2.

Naszym podstawowym działaniem jest zlecenie ekologom raportów dotyczących bioróżnorodności terenów dla wybranych, istotnych z punktu widzenia działalności Grupy Archicom, inwestycji. Naszym celem jest zapewnienie bioróżnorodności na terenach inwestycyjnych, a co za tym idzie przekazanie kluczowym interesariuszom (finalnym użytkownikom budynków budowanych przez Grupę) dostępu do wysokiej jakości przestrzeni zielonych.

W minionym roku Grupa Archicom nie wykonała przeglądu lokalizacji inwestycji pod kątem obszarów wrażliwych, stanu ekologicznego oraz organów odpowiedzialnych za istotne obszary wrażliwe i ewentualnego wpływu na nie. Jednak wykonywane są wszystkie wymagane lokalnymi przepisami analizy dotyczące bioróżnorodności działek inwestycyjnych. Wnioski z wymaganych opracowań przekładane są na działania dotyczące danej lokalizacji.

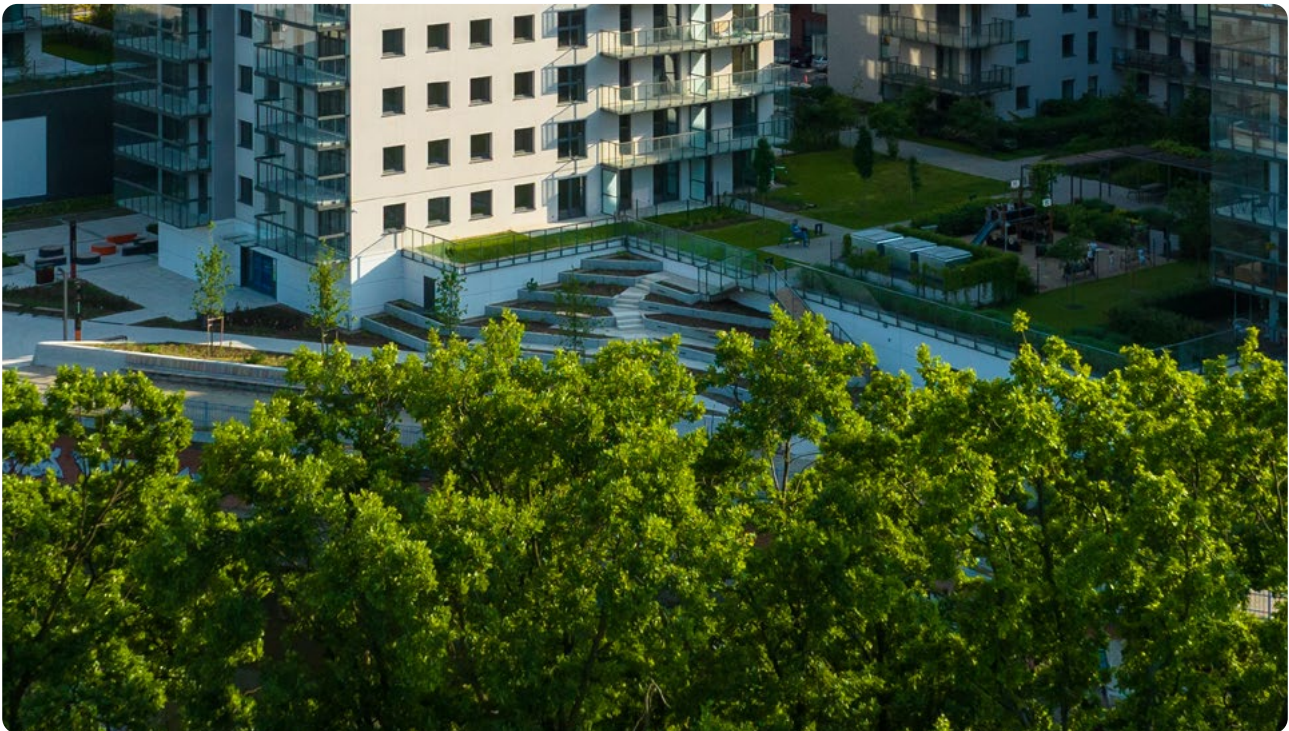
Zarządzanie bioróżnorodnością związaną z drzewami i wykonywanie waloryzacji dendrologicznej należy traktować jako główne działania na rzecz bioróżnorodności podjęte przez Grupę Archicom. Dodatkowo warto uwzględnić projekty i analizy dotyczące bioróżnorodności, które realizowane są na

bieżąco dla przyszłych inwestycji i będą możliwe do zaraportowania w przyszłości.

Nie przeprowadziliśmy w 2023 roku analizy mającej na celu zagregowanie danych dotyczących wprowadzenia na tereny inwestycyjne inwazyjnych gatunków obcych. Prace i analizy w tym zakresie planowane są na przyszłe lata.

Ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatycznych

Rozpoznawanie oraz predefiniowywanie wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi oraz możliwości skutecznego ich rozwiązania to ważne elementy zrównoważonej zmiany w biznesie. W ramach działań Grupy Archicom prowadzimy wewnętrzną dyskusję dotyczącą ryzyka i potencjalnych korzyści w tym obszarze, co pozwala nam podejmować konkretne działania w zakresie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Proces identyfikacji wynika zarówno z obowiązujących przepisów prawa i innych regulacji, jak i codziennej praktyki.



Ryzyka/Szanse wynikające ze zmian klimatycznych	Oddziaływanie na organizację	Zarządzanie ryzykiem lub szansą w organizacji
<p>RYZYKO:</p> <p>Konieczność zmniejszenia emisji CO₂ w procesie budowlanym.</p>	<p>(+) Ograniczenie szkodliwych emisji i wpływu działań Grupy Archicom na środowisko.</p>	<p>Analiza możliwości wykorzystania innowacyjnych materiałów oraz nowych metod konstrukcyjnych.</p>
	<p>(+) Jako znaczący podmiot rynku mieszkaniowego, Grupa Archicom dysponuje odpowiednimi zasobami i potencjałem, umożliwiającym szybszą adaptację do wymagań dotyczących ochrony środowiska w porównaniu z konkurencją. Ponadto, firma aktywnie wspiera promocję aspektów ekologicznych w swoich projektach.</p>	<p>Stałe śledzenie norm ekologicznych i adaptacja do nich.</p>
	<p>(-) Znaczące zwiększenie kosztów</p>	<p>Aktywne uczestnictwo w stowarzyszeniach branżowych, takich, jak np. PZFD czy organizacje techniczne, które zajmują się analizą tych kwestii oraz monitorują zmiany.</p>

Ryzyka/Szanse wynikające ze zmian klimatycznych	Oddziaływanie na organizację	Zarządzanie ryzykiem lub szansą w organizacji
	<p>(+) Optymalizacja zużycia energii w przypadku nowo powstających inwestycji.</p>	<p>Trwałe inicjatywy mające na celu ulepszenie efektywności energetycznej budynków poprzez stałe doskonalenie używanych materiałów, technologii oraz udoskonalanie metod pomiarowych współczynników zapotrzebowania na energię pierwotną (EP).</p>
<p>RYZYKO:</p> <p>Wymóg redukcji zużycia energii przez budynki.</p>	<p>(+) Potencjalna przewaga konkurencyjna, w tym zwiększenie efektywności sprzedaży, poprzez wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań, materiałów i technologii, które nie tylko ograniczają koszty utrzymania, lecz również opóźniają proces degradacji budynków w trakcie ich użytkowania. Stanowi to istotną korzyść na rynku.</p>	<p>Stale śledzenie norm ekologicznych i adaptacja do nich, a także monitorowanie nowych rozwiązań, które mogą wspierać redukcję zużycia energii.</p>
	<p>(+) Grupa Archicom, jako znaczący podmiot, posiada odpowiednie zasoby i istotny potencjał do szybszej adaptacji do wymagań ochrony środowiska w porównaniu z konkurencją. Ponadto, firma aktywnie angażuje się w promowanie tych standardów w ramach swoich projektów.</p>	<p>Osiągnięcie zerowej emisji gazów cieplarnianych przez budynki zgodnie z wytycznymi Unii Europejskiej.</p>
	<p>(-) Znaczące zwiększenie kosztów</p>	<p>Aktywne uczestnictwo w stowarzyszeniach branżowych, takich, jak np. PZFD czy organizacje techniczne, które zajmują się analizą tych kwestii oraz monitorują zmiany.</p>

SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Odpady

Grupa Archicom nie posiada przyjętej polityki dotyczącej zarządzania istotnymi kwestiami związanymi z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką obiegu zamkniętego w rozumieniu ESRS 2 (MDR-P). Opracowanie oraz przyjęcie wspomnianej polityki planujemy na najbliższe lata. Na rok 2023 nie zostały również określone cele dotyczące tego zakresu. Jednak po wstępnej analizie szacunkowych danych dotyczących segregacji odpadów z terenów budów został określony krótkoterminowy cel na rok 2024 zakładający minimalny poziom segregacji odpadów budowlanych wynoszący 70%. Cel ten będzie na bieżąco monitorowany w ciągu roku, a dane będą zbierane w celu późniejszej weryfikacji.

Grupa Archicom podejmuje szereg działań mających na celu odpowiedzialne gospodarowanie odpadami, do których można zaliczyć:

- pełną segregację odpadów (na 4 frakcje) przez pracowników w biurach,
- wprowadzenie systemu do zarządzania i monitorowania poziomu segregacji odpadów na etapie budowy,
- comiesięczne raportowanie przez Dyrektora ds. BHPiOŚ do Zarządu kwestii związanych z odpadami np. udział odpadów segregowanych w całym ich wolumenie.

System raportowania ilości odpadów z budów i stopień ich segregacji jest obecnie w trakcie przeglądu po pełnym roku funkcjonowania w celu wprowadzenia udoskonaleń. Na podstawie przyszłych danych z systemu będziemy w stanie określić właściwą politykę dotyczącą odpadów.

Grupa Archicom wyprodukowała w 2023 roku odpowiednio:

- w ramach prowadzonych inwestycji (budów): 3030 Mg/T odpadów z czego segregacji bezpośrednio na terenie budów poddano ok. 43,84% (ok 1 328,39 Mg/T).

Te odpady należy zaklasyfikować jako budowlane, w ramach których uwzględnia się segregację na następujące frakcje: metal, drewno, plastik, folia, tektura i odpady papierowe, odpady niebezpieczne, odpady socjalne oraz odpady zmieszane.

Ilość wytworzonych odpadów zaklasyfikowanych jako niebezpieczne to ok. 9,61 Mg/T (ujęte w ilości odpadów wytworzonych).

Wartości dotyczące ilości odpadów z terenów budów zostały wyliczone na podstawie szacunkowej, jednak szacunki były wykonywane w cyklach miesięcznych przez każdą prowadzoną budowę indywidualnie.

SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Emisja gazów cieplarnianych

Liczenie i redukcja śladu węglowego są jednym z podstawowych wyzwań rynku nieruchomości w obszarze walki ze zmianami klimatu. Rok 2023 jest kolejnym, w którym raportujemy ślad węglowy w zakresach 1 i 2, a także policzyliśmy niektóre z kategorii w ramach zakresu 3. Jest to spełnienie deklaracji z poprzedniego raportu ESG naszej firmy.

Jesteśmy w pełni świadomi, że analiza emisji gazów cieplarnianych, wyrażona w ekwiwalencie CO₂, pomaga przedsiębiorstwom poznać źródła tych emisji i ich skalę. Dzięki temu będziemy mogli bardziej świadomie pracować nad strategią zmniejszania emisji oraz redukcją wpływu naszej działalności na środowisko. Obliczenia śladu węglowego zostały opracowane dla Grupy Archicom przez fundację Climate Strategies Poland zgodnie z międzynarodowymi standardami protokołu GHG.

Wyniki śladu węglowego Grupy Archicom za rok 2023

Zakres/Kategoria	Emisje [t CO ₂ e/rok]
Zakres 1	149,54
Zakres 2	301,66
Market-based	301,66
Location-based	487,87
Zakres 3	44 648,71
Kategoria 1&2	42 460,78
Kategoria 3	96,56
Kategoria 5	22,42
Kategoria 6	63,43
Kategoria 7	99,03
Kategoria 13	1 906,50
SUMA (market-based):	45 099,91

Wyniki śladu węglowego Grupy Archicom w Zakresie 1 i 2 za rok 2023 w podziale na poszczególne gazy cieplarniane

Zakres	kg CO ₂ /rok	kg CH ₄ /rok	kg N ₂ O/rok	kg CO ₂ e/rok
Zakres 1	148 073,15	4,29	4,92	149 535,19
Zakres 2				
Market-based	301 661,26			301 661,26
Location-based	487 872,56			487 872,56
SUMA (market-based):	449 734,41	4,29	4,92	451 196,45

Ze względu na brak wycieków czynników chłodniczych w budynkach w 2023 roku w tabeli nie występują gazy cieplarniane z grupy fluorowęglowodorów (HFC) oraz perfluorowęglowodorów (PFC).

Zastosowany standard obliczeń

Wyliczenia zostały dokonane zgodnie ze standardem GHG Protocol. A Corporate and Reporting Standard, revised edition, March 2004. World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development. (Zmiany i poprawki: Required gases and GWP values, February 2013).

Metodyka standardów GHG Protocol opiera się na pięciu głównych zasadach:

- 1. Znaczenie/Istotność:** Obliczony ślad węglowy dokładnie odzwierciedla emisje przedsiębiorstwa i służy potrzebom decyzyjnym użytkowników.
- 2. Kompletność:** Obliczony ślad węglowy obejmuje wszystkie istotne emisje gazów cieplarnianych w określonych granicach systemu.
- 3. Spójność/Porównywalność:** Zastosowana metodologia, dane i przyjęte założenia zapewniają porównywalność śladu węglowego na przestrzeni czasu.
- 4. Przejrzystość:** Gromadzenie, zestawianie i obliczanie danych zostało przeprowadzone w przejrzysty sposób. Dane oraz metody ich pozyskania oraz wykorzystywania zostały również udokumentowane w przejrzysty sposób.
- 5. Dokładność:** Zastosowane dane są dokładne, tj. nie są systematycznie ani celowo niedokładne. Przyłożono staranność w celu osiągnięcia najwyższego osiągalnego stopnia dokładności,

a niewiadome zostały utrzymane na jak najniższym poziomie.

Wykorzystane w opracowaniu współczynniki emisji GHG, spośród powszechnie dostępnych, charakteryzują się istotnością:

- czasową – wskaźniki adekwatne/najbliższe dla okresu, dla którego liczony jest ślad węglowy,
- geograficzną – wskaźniki reprezentatywne dla obszaru, dla którego liczony jest ślad węglowy,
- technologiczną – wskaźniki uwzględniające stosowaną technologię, dla której liczony jest ślad węglowy.

Współczynniki te pochodzą z uznanych, recenzowanych, oficjalnie publikowanych źródeł:

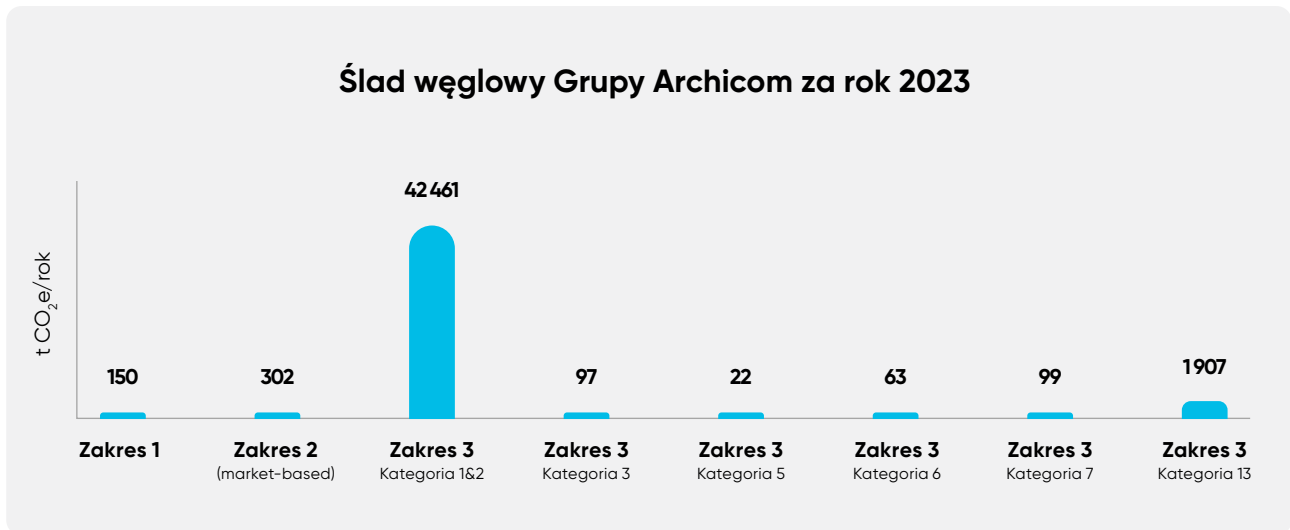
- krajowych i międzynarodowych ośrodków badawczych,
- stowarzyszeń branżowych,
- ośrodków odpowiedzialnych za regulacje prawne, monitoring, statystykę w adekwatnych obszarach.

Kierując się zasadą istotności czasowej, wykorzystane współczynniki emisji (w ramach dostępności) są aktualne dla okresu raportowego. W tym przypadku wskaźniki są aktualne dla 2023 roku. Natomiast jeżeli współczynniki nie zostały opublikowane dla danego roku raportowego, zastosowano najnowsze dostępne wskaźniki emisji.

W poniższej tabeli prezentujemy jaka metoda została wybrana do obliczeń dla poszczególnych kategorii z zakresu 3:

Kategoria Zakresu 3	Nazwa metody
Kategoria 1&2	Average-data method (woda)
	Spend-based method
Kategoria 3	Average-data method
Kategoria 5	Average-data method
Kategoria 6	Distance-based method
	Spend-based method
Kategoria 7	Distance-based method
Kategoria 13	Asset-specific method
	Average data method

Na poniższym wykresie przedstawione zostały wyniki śladu węglowego Grupy Archicom z podziałem na Zakresy oraz Kategorie.



Największy wkład, bo aż ok. **94%**, w ślad węglowy Grupy Archicom w 2023 roku miały **Kategorie 1 i 2** z **Zakresu 3**, które odpowiadają za emisje pochodzące z zakupu surowców, materiałów, usług oraz dóbr kapitałowych.

- Najwięcej emisji GHG w tych kategoriach z zakresu 3 spowodowały zakupy z grupy „**Budownictwo**”. Łącznie były odpowiedzialne za ok. 81% emisji z Kategorii 1 i 2, czyli 34 340 t CO₂e w 2023 roku.
- Na drugim miejscu znajdują się zakupy z kategorii „**Metale**”, odpowiedzialne za ok. 7% emisji z Kategorii 1 i 2 i łącznie 3 139 t CO₂e w 2023 roku.

Emisje te zostały obliczone wyłącznie na podstawie wydatków i wskaźnika wyrażonego w emisjach GHG na wydaną złotówkę. W przyszłych latach będziemy dążyć do uszczegółowienia danych i pozyskanie ich od dostawców.

Porównanie wyników Zakresu 1 i 2

Emisje Zakresu 1 i 2 zostało obliczone po raz drugi. Natomiast emisje Zakresu 3 zostały policzone jedynie za rok 2023, więc nie mogą być poddane analizie porównawczej.

Porównanie 2023 vs 2022 - ślad węglowy

Zakres	Źródło emisji	Ślad węglowy 2022 ogólny wynik	Ślad węglowy 2023 ogólny wynik	Ślad węglowy jednostka	% różnica 2023 vs 2022
Zakres 1	Gaz ziemny	Brak w 2022	5,83	t CO2e/rok	-
	Agregat zasilania awaryjnego: diesel	Brak w 2022	0,02	t CO2e/rok	-
	Paliwo w samochodach należących bądź będących pod kontrolą spółki - Benzyna	40,49	27,81	t CO2e/rok	-31%
	Paliwo w samochodach należących bądź będących pod kontrolą spółki - Olej napędowy	25,35	115,88	t CO2e/rok	357%
	Paliwo w samochodach należących bądź będących pod kontrolą spółki - SUMA	65,84	143,69	t CO2e/rok	118%
	Ogółem	65,84	149,54	t CO2e/rok	127%
Zakres 2 (market-based)	Energia elektryczna - budynki	357,95	130,16	t CO2e/rok	-64%
	Energia ciepła - ciepło sieciowe	134,69	171,5	t CO2e/rok	27%
	Ogółem	492,64	301,66	t CO2e/rok	-39%
Zakres 1 & 2		558,48	451,2	t CO2e/rok	-19%

W przypadku Zakresu 1 i dużego wzrostu liczby samochodów (+196% wynikający ze znacznego zwiększenia skali i działalności od sierpnia 2023 roku do 5 miast Polski vs jedno w poprzednim roku raportowym) odnotowano spadek o 31% zużycia litrów paliwa przypadającego średnio na jeden samochód.

Emisje policzone w ramach Zakresu 1 i 2 w porównaniu spadły o 19% r/r, pomimo znacznego wzrostu skali działalności firmy. Jest to wynikiem zmiany udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych, który wzrósł z 0% do 49%, co bezpośrednio wpłynęło na redukcję śladu węglowego w Zakresie 2 o 39% w porównaniu do 2022 roku.

W roku 2023 Grupa nie brała udziału w handlu uprawnieniami do emisji.

W kolejnym roku planujemy dodać kolejne kategorie Zakresu 3 oraz wprowadzić tam, gdzie będzie możliwe bardziej precyzyjne metody obliczeń. Już dzisiaj widać, że przejście na energię elektryczną pochodzącą ze źródeł odnawialnych jest właściwym krokiem i dalsze zwiększanie jej udziału w miksie energetycznym jest naszym celem.

Jako Grupa Archicom chcemy mieć w pełni policzony ślad węglowy i z roku na rok wprowadzać działania powodujące jego redukcję.

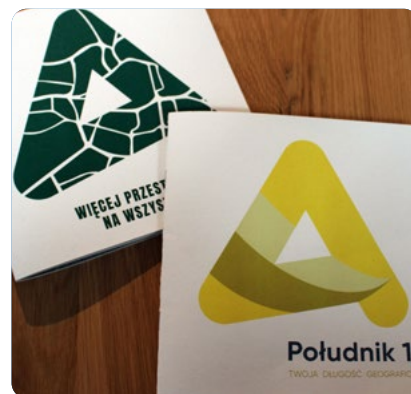
SZANUJEMY ŚRODOWISKO I DBAMY O KLIMAT

Promocja ESG i inicjatywy w Archicom

Wierzymy, że promowanie zrównoważonego rozwoju wśród pracowników ma kluczowe znaczenie zarówno dla ochrony środowiska, jak i dla rozwoju i wzmocnienia naszej organizacji. Podnosząc świadomość ekologiczną naszego zespołu, promujemy zrównoważone praktyki, które pracownicy mogą wdrażać zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym. Dostrzegamy również, że zespół posiadający szeroką wiedzę w tym zakresie często staje się źródłem innowacyjnych rozwiązań, które nie tylko zwiększają efektywność operacyjną firmy, ale przede wszystkim minimalizują jej ślad ekologiczny.

Pracownicy, którzy odczuwają, że ich działania mają pozytywny wpływ na świat, często wykazują większe zaangażowanie w wykonywane zadania. W efekcie promowanie zrównoważonego rozwoju dodatkowo przyczynia się do budowania mocnej, innowacyjnej i zaangażowanej kultury organizacji, a ta przekłada się pośrednio również na satysfakcję naszych klientów i mieszkańców osiedli tworzonych przez Archicom.

Upcykling i recykling



W wyniku działań opartych o upcykling i recykling w 2023 roku wyprodukowaliśmy

2 400

notesów

1 000

teczek

500

ulotek

450

katalogów

100

toreb

W 2023 roku wprowadziliśmy ekologiczne metody drukowania materiałów marketingowych. Zamiast tradycyjnych materiałów zastosowaliśmy ekologiczny papier wykonany z pulpy kukurydzianej. W wyniku tego zabiegu teczki, notesy i wizytówki Grupy Archicom są produkowane z materiału, który jest przyjazny dla środowiska. Rozwiązanie to zostało wdrożone także częściowo w przypadku katalogów dla klientów.

Ponadto w 2023 roku testowo zrezygnowaliśmy z wyrzucania naszych banerów reklamowych na rzecz ich upcyklingu. Chcieliśmy ograniczyć generowanie dużych ilości odpadów, co jest niezgodne z naszymi zasadami, dlatego przekierowaliśmy te materiały do ponownego wykorzystania. Wyniki pilotażowego rozwiązania były zadowalające – planujemy rozwijać podobne inicjatywy w przyszłości.

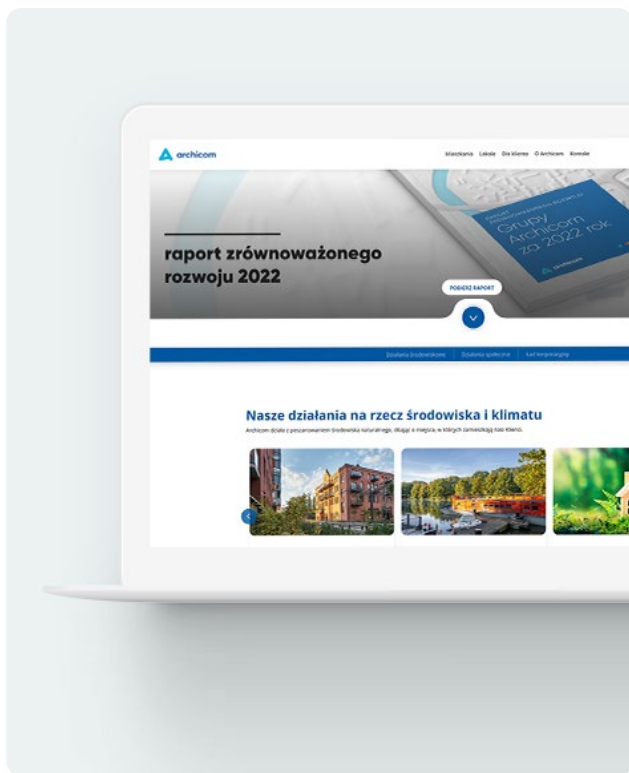
ESGFlow

W 2023 r. wdrożyliśmy w Grupie Archicom narzędzie o nazwie ESGFlow, aby usystematyzować i kontrolować zbieranie danych i zarządzanie informacjami dotyczącymi obszaru ESG. Rozwiązanie to w ramach systemów Webcon umożliwia efektywniejsze monitorowanie, analizowanie i raportowanie działań w tym zakresie. Co ważne, system skonstruowany został w sposób zgodny z wymogami w zakresie audytu zewnętrznego. Po zamieszczeniu wsadu przez pracownika, dana treść jest potwierdzana przez przełożonego, a w przypadku szczególnie istotnych elementów – także przez odpowiedniego Członka Zarządu.

Jedną z funkcji systemu jest przekazywanie najważniejszych elementów związanych ze sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju Zarządowi Grupy Archicom.

Za zarządzanie narzędziem odpowiada zespół ESG, który został utworzony w ramach struktury organizacyjnej. Koordynuje on wszystkie prace związane z raportowaniem kwestii zrównoważonego rozwoju Grupy Archicom.





Korzyści Witryny ESG:

- Edukacja i świadomość
- Dialog i współpraca
- Śledzenie trendów
- Integracja Zespołu ESG

Inicjatywa ta stanowi kolejny krok w kierunku wzmocnienia zaangażowania pracowników w tematykę zrównoważonego rozwoju, jednocześnie umacniając pozycję Archicom jako firmy priorytetowo traktującej kwestie ESG.

Intranetowa witryna ESG

Archicom kontynuuje swoje zaangażowanie w zrównoważony rozwój, wprowadzając nową, witrynę w Intranecie, całkowicie poświęconą ESG. Inicjatywa ta ma na celu dostarczenie pracownikom dogłębnej wiedzy dotyczącej zrównoważonego rozwoju w kontekście branży nieruchomości, unijnych regulacji oraz wpływu na firmę.

Jakie informacje o ESG znajdą użytkownicy witryny?

Pigułka wiedzy: kompaktowa sekcja, która oferuje podstawową wiedzę dotyczącą ESG w kontekście branży nieruchomości. Pracownicy mogą szybko zapoznać się z kluczowymi informacjami i zrozumieć, dlaczego zrównoważony rozwój jest istotny dla Grupy Archicom.

Regulacje Unii Europejskiej: sekcja witryny poświęcona jest opisowi aktualnych regulacji Unii Europejskiej dotyczących ESG. Pracownicy mogą znaleźć tu informacje na temat wymagań i norm, do których Grupa Archicom musi się dostosować.

Raporty Grupy: pracownicy mają łatwy dostęp do historii działań Grupy Archicom w obszarze zrównoważonego rozwoju dzięki zamieszczonym wcześniej wydanym raportom.

Zespół ESG: pracownicy mogą poznać członków zespołu ESG funkcjonującego w organizacji. Każdy członek zespołu jest przedstawiony wraz z krótkim opisem jego roli i wkładu w zrównoważony rozwój.

Aktualności ESG: pracownicy znajdą tutaj na bieżąco aktualizowane wiadomości dotyczące taksonomii, ekonomii cyrkularnej, dendrologii, a także porównań standardów ESRS i GRI.

Przestrzeń dla pracowników: tu pracownicy mogą zadawać pytania, dzielić się wątpliwościami, pomysłami oraz sugestiami związanymi z ESG. To formularz sprzyjający wymianie myśli i doświadczeń.

Bibliografia: rekomendowane źródła i materiały, które pomogą pracownikom rozwinąć swoją wiedzę w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Lekcja ESG


W październiku 2023 roku zorganizowaliśmy kolejne, piąte już wewnętrzne spotkanie edukacyjne w formie webinaru poświęconego strategii i raportowaniu ESG w Grupie Archicom o nazwie "Lekcja ESG". Wyjaśnialiśmy pracownikom, co kryje się za skrótem ESG. Informowaliśmy także o tym, jak wygląda proces implementacji standardów ESG w naszej firmie. Uczestnicy dowiedzieli się, w jaki sposób sami mogą przyczynić się do osiągnięcia celów naszej strategii ESG.



Zielony Quiz

Po opublikowaniu raportu ESG Grupy Archicom za 2022 rok zainicjowaliśmy wewnętrzny konkurs z nagrodami, który miał na celu sprawdzenie wiedzy naszych pracowników na temat tego raportu, zatytułowany „Zielony Quiz – jak dobrze znasz Raport ESG Archicom?”. Pierwszych 18 osób, które najszybciej i bez żadnych błędów odpowiedziało na wszystkie pytania, zostało nagrodzone bonami do wykorzystania w sklepie ogrodniczym.





Zaufanie, zdrowie i komfort naszych klientów

- a. Nasza polityka i standardy obsługi sprzedaży
- b. Rozwój standardów w obsłudze klienta
- c. Rozwiązania dla komfortu mieszkańców oraz nowe usługi

ZAUFANIE, ZDROWIE I KOMFORT NASZYCH KLIENTÓW

Nasza polityka i standardy obsługi

Tworzenie przejrzystych i opartych na partnerskiej współpracy relacji z klientami jest priorytetem Grupy Archicom. Stale doskonalimy naszą politykę oraz standardy w obszarze relacji z konsumentami i partnerami biznesowymi. Na dbałość o ten aspekt składa się wiele czynników, w tym m.in. wszechstronna opieka, klarowne zasady obsługi, stosowanie przystępnego języka w komunikacji i regulaminach, a także tworzenie różnorodnych ofert promocyjnych.

Standard obsługi Archicom: MANTRA Sprzedaży

Od lat stosujemy MANTRE Sprzedaży Archicom, która jest zbiorem standardów i najlepszych praktyk w sprzedaży i obsłudze klienta. MANTRA, będąca filozofią działania naszej firmy, koncentruje się na indywidualnym podejściu do klienta, które wyraża się w umiejętności słuchania oraz badania potrzeb, co przekłada się na otwartą formułę spotkania, gdzie doradzamy jakie mieszkanie będzie najlepszą ofertą. MANTRA Sprzedaży jest zarówno praktycz-

nym przewodnikiem, jak i zobowiązaniem wobec klientów obiecującym skuteczność i dążenie w kierunku podnoszenia poziomu ich satysfakcji. W 2023 roku, po wielu latach działania zgodnie z MANTRĄ we Wrocławiu, przenieśliśmy nasze standardy na wszystkie miasta Polski.



„Opracowana przez nas MANTRA jest fundamentem codziennej pracy z klientami zespołu sprzedaży Grupy Archicom. Od niej zaczynamy myślenie o budowie relacji z klientami, bo bezpośredni kontakt z nimi jest dla nas esencją działalności. Chcemy, aby każdy z nich czuł się nie tylko mile widziany, ale i uważnie wysłuchany. Dlatego rozumiemy znaczenie odpowiedniego przygotowania do każdego kontaktu z klientem, kluczowego dla zrozumienia i spełnienia jego potrzeb. Priorytetem jest jakość, a realizacja postawionych celów przynosi nam satysfakcję. Wierzymy, że sukces w biznesie to nie tylko liczby i zyski, ale także zadowolenie klientów. To oni są największą inspiracją do ciągłego rozwoju.”

Piotr Ludwiński, Dyrektor Sprzedaży Grupy Archicom



„Traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany”

– podstawowe założenie MANTRY Sprzedaży Archicom.



6 zasad MANTRY Sprzedaży Archicom

- 1 Dostarczać jakość, a nie ilość
- 2 Badać potrzeby klienta
- 3 Sprawiać, aby klient czuł się mile widziany i ważny
- 4 Przygotowywać się do spotkania z klientem
- 5 Zaskakiwać klienta, spełniając jego potrzeby, zanim o to poprosi
- 6 Zawsze kończyć podziękowaniem lub zaproszeniem do powrotu

MANTRA

od 1 sierpnia 2023 roku funkcjonuje w pięciu największych miastach Polski.



ZAUFANIE, ZDROWIE I KOMFORT NASZYCH KLIENTÓW

Rozwój standardów w obsłudze klienta

W Archicom podkreślamy, że nasze działania są odpowiedzią na potrzeby i oczekiwania klientów: począwszy od podjęcia decyzji o zakupie mieszkania, aż po zamieszkanie na naszym osiedlu. Dbamy o to, by pozytywne doświadczenie klienta trwało od zakupu nieruchomości do odbioru kluczy – a nawet jeszcze dłużej.

W celu realizacji tego zobowiązania każdemu klientowi przypisujemy indywidualnego opiekuna. Po zawarciu umowy deweloperskiej, przejmuje on obowiązki doradcy sprzedaży i wspiera klienta we wszystkich etapach procesu aż do momentu zamieszkania na osiedlu. Działania te pozytywnie wpływają na zmniejszenie dystansu między Archicom a klientem.

Stale rozwijamy Portal Klienta, który oferuje klientom dostęp do informacji o zakupionym lokalu w dowolnym momencie. Portal ten zawiera informacje istotne z punktu widzenia nabywcy nieruchomości, takie jak najważniejsze dokumenty, harmonogram płatności, ale także uzupełniony jest o oferty specjalne oraz aktualne zdjęcia z budowy.

Prowadzimy badania satysfakcji klientów, które dostarczają nam informacji na temat jakości obsługi, preferencji zakupowych i oczekiwań związanych z inwestycjami. Dzięki temu możemy lepiej dostosować tworzone przez nas osiedla do potrzeb ich przyszłych mieszkańców.

„Każdy członek zespołu Archicom pełni rolę ambasadora i przyczynia się do budowania doświadczeń klienta. Od początku istnienia Grupy Archicom włączamy naszych pracowników w proces badania potrzeb klientów, a teraz jeszcze zwiększamy ich zaangażowanie w tym obszarze. Dzięki zebranych opiniom dostosowujemy usługi do grup docelowych zwiększając poczucie satysfakcji wśród nabywców mieszkań – czują, że dziś jesteśmy firmą w pełni tego świadomą, w której zespoły mają pobudzoną ciekawość tych opinii i zdają sobie sprawę z ich szczególnej wagi. W 2023 roku w związku z włączeniem do Grupy Archicom części mieszkaniowej Echo Investment przeprowadziliśmy czasochłonny i wymagający proces integracji różnych systemów. Dotyczyło to także połączenia najlepszych praktyk obu organizacji w zakresie badania opinii klientów. Wiemy, że wielu pracowników na to z niecierpliwością czekało – cieszy mnie ich pozytywne nastawienie i gotowość do współpracy. To pozwala nam skutecznie wykorzystać synergię doświadczonych zespołów, które do niedawna działały oddzielnie na różnych warunkach.”

Magdalena Teodorek, Kierownik ds. Obsługi Klienta Grupy Archicom



W trakcie procesu sprzedaży zidentyfikowaliśmy dwanaście kluczowych momentów, w których badamy satysfakcję klientów, wysyłając im drogą elektroniczną ankietę i zachęcając do podzielenia się opinią na temat poziomu satysfakcji. Ankietywanie nie ogranicza się jedynie do mierzenia wskaźników satysfakcji klienta (CSAT) i Net Promoter Score (NPS), lecz także obejmuje dodatkowe pytania dotyczące konkretnego etapu. Pozwala to na uzyskanie szczegółowych informacji na temat doświadczeń.

Wyniki naszych badań raportujemy i wdrażamy rekomendacje w celu ciągłego poprawiania jakości usług. Dbamy również o komfort klientów podczas interakcji z naszymi partnerami biznesowymi, którzy także są oceniani pod kątem satysfakcji klientów.



ZAUFANIE, ZDROWIE I KOMFORT NASZYCH KLIENTÓW

Rozwiązania dla komfortu mieszkańców oraz nowe usługi

W Grupie Archicom zdajemy sobie sprawę, że potrzeby mieszkańców różnią się na poszczególnych etapach procesu deweloperskiego. Pamiętając o tym, aktywnie uwzględniamy ich oczekiwania w naszym podejściu. Dążymy do tego, aby każda faza projektu była dostosowana do potrzeb i komfortu przyszłych mieszkańców, co znajduje odzwierciedlenie w naszych planach strategicznych i praktycznych rozwiązaniach.

„W Archicom wierzymy, że o atrakcyjności oferty dewelopera świadczy dziś przede wszystkim jej kompletność. Nabywcy oczekują aktualnie czegoś więcej niż wysokiej jakości mieszkań lub całych osiedli. Istotne jest również wszystko, co możemy zaproponować w pakiecie z nimi, ułatwiając tym samym proces zamieszkania w nowym miejscu. Oszczędność czasu czy ograniczenie stresu związane z aranżacją wnętrza i ich wyposażeniem, w czym jako deweloper możemy pomóc, mają dla przyszłych mieszkańców priorytet. Coraz częściej wspieramy ich również m.in. w pozyskiwaniu finansowania, ubezpieczenia czy wdrożenia systemu Smart Home, który zwiększa komfort życia, ale także wspiera prośrodowiskowe nawyki.

Personalizacja poprzez dodatkowe usługi komplementarne pozwala dopasować mieszkanie do indywidualnych potrzeb oraz gustu klientów. Kluczem do zwiększania satysfakcji nabywców jest usprawnienie procesu zakupu, wsparcie w jego uciążliwych etapach, a ostatecznie – dostarczenie produktu skrojonego na miarę oczekiwań.”

Dawid Wrona, Członek Zarządu Grupy Archicom



Nasza ambicja wykracza daleko poza tworzenie komfortowych mieszkań z funkcjonalnymi układami czy obsługą klienta na najwyższym poziomie. Skupiamy się na eliminowaniu wszelkich trudności, które mogą napotkać klienci na drodze do zamieszkania w swoim wymarzonej M. Tam, gdzie to możliwe, przekształcamy je w praktyczne udogodnienia.

Stworzyliśmy kompleksowy ekosystem ułatwień, który sprawia, że dążenie do zamieszkania we własnym

mieszkanu staje się proste, szybkie i komfortowe – od początkowego wyboru, przez uzyskanie finansowania, realizację wykończenia, aż po codzienne życie. Nasze wsparcie nie koncentruje się wyłącznie na etapie sprzedaży mieszkań. Wprowadzamy kolejne propozycje, które wykraczają poza standardową ofertę deweloperską, podchodząc holistycznie do życia przyszłych i obecnych mieszkańców inwestycji na naszych osiedlach.

Nie ograniczamy się do sprzedaży jedynie surowych przestrzeni mieszkalnych. Angażujemy się w poszukiwanie najnowocześniejszych rozwiązań z obszaru Internet of Things i Smart Home oraz odpowiedzialny dobór podwykonawców. Dzięki temu nasi klienci mogą nabyć mieszkanie, które jest już kompletnie wykończone i gotowe do wprowadzenia się, bez dodatkowego wysiłku i stresu związanego z urządzaniem wnętrza.

Archicom Smart

Rozwiązania Smart Home znacząco podnoszą wygodę mieszkańców, ułatwiając zarządzanie domem. Możliwość łatwej personalizacji środowiska, takiego jak regulacja oświetlenia czy temperatury, przyczynia się do lepszego dostosowania domu do indywidualnych potrzeb i preferencji mieszkańców.

W Archicom zdajemy sobie z tego sprawę. Dlatego stworzyliśmy Archicom Smart, czyli kompleksowy system zarządzania domem, którego podstawowa wersja jest wliczona w cenę oferowanych przez nas mieszkań. Zapewnia on mieszkańcom możliwość łatwego i intuicyjnego sterowania różnymi urządzeniami, podnosząc tym samym jakość życia i zwiększając codzienny komfort. Mieszkańcy mają możliwość skonfigurowania wersji rozszerzonej według ich indywidualnych potrzeb.

Archicom Smart pozwala na kontrolę urządzeń za pomocą poleceń głosowych i aplikacji mobilnej. System umożliwia zdalne zarządzanie oświetleniem i otwieranie drzwi, oferuje funkcję wyłączenia zasilania, a także zawiera czujniki dymu i zalania dla zwiększenia bezpieczeństwa.

Archicom Life Services

Life Services to zestaw udogodnień zaprojektowanych dla mieszkańców i użytkowników danego osiedla, który ma na celu podniesienie standardu życia poprzez zapewnienie komfortu i bezpieczeństwa zarówno w mieszkaniach, jak i w częściach wspólnych budynku.

Jednym z elementów systemu jest bezpłatna sieć Wi-Fi dostępna w przestrzeniach wspólnych.

Dla miłośników rowerów przewidziano specjalne udogodnienia, takie jak wieszaki czy stojaki rowerowe. Osoby korzystające z pojazdów elektrycznych mają natomiast dostęp do ładowarek z systemem rozliczania zużytej energii.

Na osiedlach Archicom zapewniamy szereg udogodnień



Mobilny dostęp do drzwi, furtek i bram



Punkty odbioru przesyłek



Rowerownie



Stacje ładowania pojazdów elektrycznych



Bezpłatne Wi-Fi w częściach wspólnych



Zielone strefy do relaksu i zabawy

Innowacyjne rozwiązania technologiczne zaimplementowaliśmy również w holach i korytarzach budynków. Obejmują one technologie umożliwiające bezdotykowe otwieranie drzwi wejściowych i wezwwanie windy. System Blue Bolt zapewnia mieszkańcom kontrolę nad dostępem do budynku, umożliwiając monitorowanie, kto i kiedy może wejść na teren osiedla.

Archicom Life Services w 2023 roku



3 stacje ładowania pojazdów dostępne dla mieszkańców



10 mobilnych dostępów do drzwi wejściowych (Blue Bolt)



236 wieszaków na rowery



1 stacja naprawy rowerów



12 mobilnych dostępów do wind (Blue Bolt)



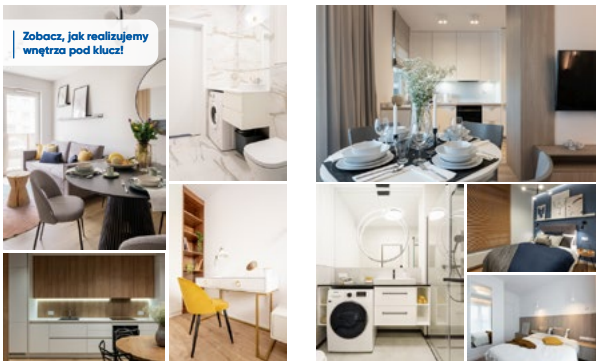
61 stojaków rowerowych

Archicom Pod Klucz

Program Archicom Pod Klucz to kompleksowa usługa wykończeniowa, stworzona w celu ułatwienia nowym właścicielom budowanych przez nas mieszkań procesu wykończenia ich nieruchomości. Proponujemy naszym klientom kompleksowe zarządzanie procesem wykończenia mieszkania, eliminując konieczność ich bezpośredniego zaangażowania w ten proces.

Usługa obejmuje pełen zakres prac wykończeniowych, w tym kompleksowe wykończenie łazienki, położenie podłóg, malowanie ścian, montaż drzwi i ościeżnic, instalację oświetlenia, montaż kuchni z AGD, a także dekoracje okien i tapety.

Klienci mogą podejmować wszystkie decyzje dotyczące wykończenia mieszkania za pośrednictwem rozmów z naszym doradcą sprzedaży, zarówno w formie osobistej, jak i online.



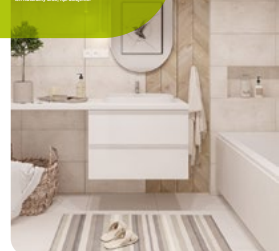
Zobacz, jak realizujemy wnętrza pod klucz!

TUBĄDZIN PŁYTKI DEKORACYJNE

Producent: Tubądzin

POWIERZCHNIA PŁYTKI

Jeżeli zależy Ci na wyjątkowych wrażeniach wizualnych, warto wybrać do swojego wnętrza powierzchnię płytki, która zaskoczy Cię nie tylko kolorystyką, ale i fakturą. Wykończony w ten sposób pomieszczenie będzie wyglądać niezwykle ciekawie i stylowo. Sprawdź, jak możemy Ci pomóc w wykończeniu Twojego wnętrza. Zapraszamy do kontaktu z naszym doradcą.





Zaangażowanie społeczne

- a. Polityka zaangażowania społecznego i dialog społeczny
- b. Działania lokalne o szerszym kontekście
- c. Działania na rzecz środowiska



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Polityka zaangażowania społecznego i dialog społeczny

Zaangażowanie społeczne oraz troska o dobro i potrzeby człowieka stanowią fundament działalności Archicom. Jesteśmy przekonani, że rola oraz odpowiedzialność firmy realizującej inwestycje mieszkaniowe są w tym kontekście niezwykle istotne. Stawiamy na tworzenie przestrzeni, które nie tylko odpowiadają na indywidualne potrzeby mieszkańców, ale także przyczyniają się do budowania silnych, zintegrowanych społeczności. Inicjujemy także wiele działań, które są kształowane z myślą o ludziach i dla nich realizowane.

Jesteśmy zaangażowani w budowanie i utrzymywanie silnych więzi z lokalnymi społecznościami poprzez wsparcie inicjatyw, które są dla nich istotne. Jednocześnie, nasze działania mają na celu niesienie pomocy potrzebującym także w szerszym kontekście, wykraczającym poza lokalne działania.

Konsekwentnie realizujemy wizję biznesu skupioną na człowieku, która znajduje swoje odbicie w każdym naszym projekcie. Naszym priorytetem jest aktywne słuchanie i reagowanie na potrzeby naszych klientów w codziennej działalności.

Naszym celem i potrzebą jest przededefiniowanie roli, jaką deweloper pełni w społeczeństwie. Dążymy do pokazania, że współpracując blisko z różnymi środowiskami, możemy wspólnie osiągać znaczące sukcesy i wprowadzać pozytywne zmiany.



Obszary zaangażowania społecznego Archicom w 2023 roku



Rozwiązania dla lokalnych społeczności

Rozwiązania dla społeczności wspierające zrównoważony rozwój.



Działania lokalne o szerszym zasięgu i kontekście

Inicjatywy wspierające społeczności w obliczu starych i nowych wyzwań.



Działania na rzecz środowiska

Rozwiązania zachęcające mieszkańców do działań prospołecznych i prośrodowiskowych.

Dni Przedodbiorowe

To inicjatywa umożliwiająca osobom, które nabyły swoje M na bliższe zapoznanie się z mieszkaniem, budynkiem, jego otoczeniem na osiedlu oraz dodatkową ofertą, m.in.: wykończeniem mieszkań pod klucz, pakietem smart, na chwilę przed odebraniem kluczy. Czas ten służy także jako platforma do dialogu między nabywcami a deweloperem, co wpływa na wzrost zaufania. Wydarzenia odgrywają także rolę integracyjną dla przyszłych mieszkańców budynku, wspierając tworzenie się społeczności i zacieśnianie sąsiedzkich relacji już na tak wczesnym etapie.



Dzień Dziecka

Społeczność osiedla Olimpia Port miała okazję uczestniczyć w Dniu Dziecka, zorganizowanym przez Archicom z grupą Rewir Twórczy. Na osiedlowym dziedzińcu znalazły się dmuchańce, stanowiska do malowania twarzy, bańki mydlane, miały miejsce występy taneczne, teatralne i inne animacje dla dzieci. Podczas wydarzenia wystąpili także artyści z Centrum Akrobatycznego Vertykalna.



Noc Świętojańska

Mieszkańcy osiedla Browary Wrocławskie mieli okazję do integracji w ramach zorganizowanych przez Archicom obchodów Nocy Świętojańskiej. Wydarzenie charakteryzowało się atmosferą pełną magii, podkreśloną przez pokaz ognia czy koncert mis tybetańskich. Mieszkańcy mogli także wziąć udział w warsztatach z wyplatania wianków i tworzenia kadzideł. Dla najmłodszych uczestników przygotowano atrakcje takie jak malowanie twarzy i wata cukrowa. Program wieczorny wzbogacił natomiast niemy film „Podróż na księżyc”.

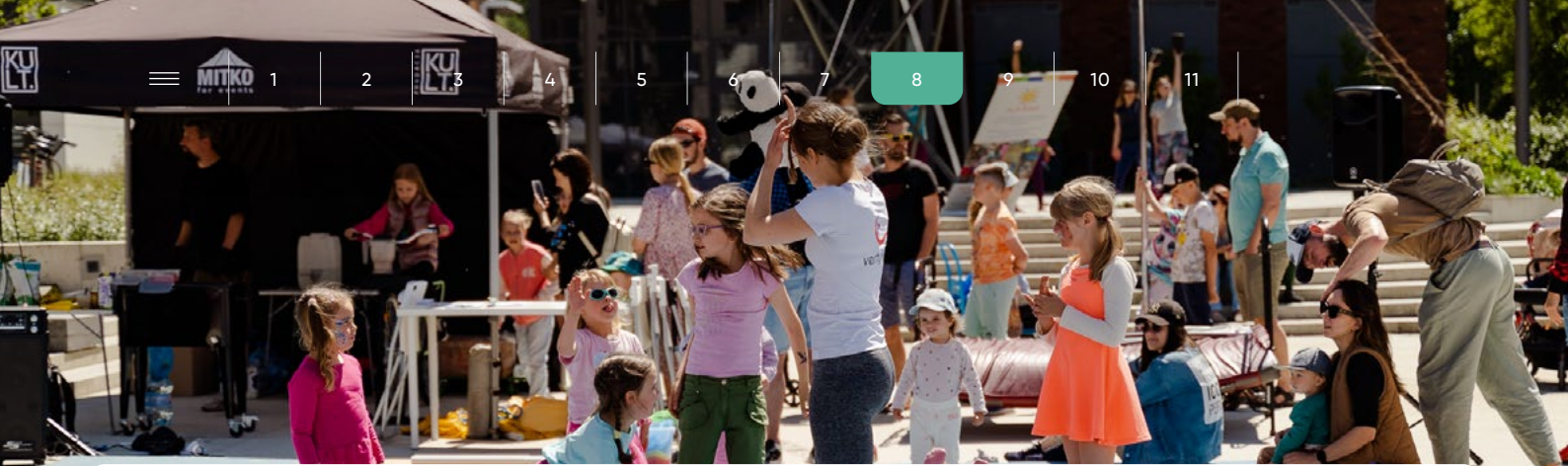


Jarmark Świąteczny

5 grudnia w kompleksie Fuzja w Łodzi zorganizowaliśmy jarmark świąteczny. Udekorowane girlandami i choinkami stoiska oferowały różnorodne produkty, od wypieków i gorących napojów, po biżuterię i oryginalne ozdoby. Dużym zainteresowaniem cieszyły się warsztaty tworzenia ozdób choinkowych.

Wyjątkowym momentem była uroczystość zapalenia światełek na choince w Ogrodach Anny oraz kolędowanie na żywo. Kiermasz zakończyło pojawienie się Ducha Święt, który uczył tworzenia chmur i baniek śnieżnych.

Brak ustandaryzowanych założeń/zasad/procesów prowadzenia dialogu/współpracy z dotkniętymi społecznościami. Kompleksowy dialog z dotkniętymi społecznościami wokół budów jest prowadzony wyłącznie, jeśli wymagają tego lokalne regulacje administracyjne bądź jeśli inwestycja określana jest jako „problemowa”. W pozostałych przypadkach proaktywny dialog nie jest prowadzony.



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Działania lokalne o szerszym kontekście

Ostatnie lata pokazały, jak ważną rolę pełni biznes w reagowaniu na dynamicznie zmieniające się potrzeby lokalnych społeczności. Włączanie się przedsiębiorstw w ich życie ma wielowymiarowe korzyści. Ale najważniejsza z nich jest następująca: tego rodzaju zaangażowanie może przekładać się na realne zmiany w bliższym i dalszym otoczeniu.

Działania takie jak wspieranie lokalnej edukacji, inwestowanie w infrastrukturę czy wspieranie lokalnych przedsiębiorców, mają bezpośredni wpływ na jakość życia wielu osób. Dlatego staramy się wspierać – także finansowo – inicjatywy, które niosą głębszy sens i wpisują się w szerszy kontekst, wykraczający znacznie poza ramy naszych inwestycji i osiedli.

Darowizna na Ogród Społeczny

Działania Stowarzyszenia "Rewir Twórczy" koncentrują się na wielowymiarowej aktywności obejmującej szereg inicjatyw kulturalnych, edukacyjnych i integracyjnych, skierowanych do różnych grup społecznych. 2023 rok był kolejnym, w którym wspierała ich Grupa Archicom. W ramach naszej współpracy testujemy różne typy działań społecznych i form wsparcia, reagując na rodzące się w mieście nowe potrzeby (takie jak np. wprowadzone w 2022 roku inicjatywy wspierające migrantów z Ukrainy). Na podstawie tak zdobywanych doświadczeń wyciągamy wnioski i zwiększamy wpływ wspólnych inicjatyw na społeczność.

Darowizna z 2023 roku w wysokości 90 tys. zł na rzecz Ogródu Społecznego pozwoli na dalszą realizację zadań mających na celu nie tylko poprawę jakości

życia mieszkańców, ale także edukację ekologiczną i promowanie zrównoważonego rozwoju.

Projekt ogrodu zlokalizowanego przy ulicy Swojczyckiej we Wrocławiu został zainicjowany w 2021 roku i szybko zyskał uznanie oraz wsparcie lokalnej społeczności. Jest to przestrzeń przeznaczona przede wszystkim dla mieszkańców, którzy nie mają dostępu do własnych ogródków czy terenów działkowych. Ogród społeczny nie tylko umożliwi kontakt z naturą, lecz także służy jako platforma edukacyjna promująca wiedzę na temat permakultury (czyli pozostawienia ogrodu naturze i znikomą ingerencją) i jej znaczenia dla utrzymania zdrowego klimatu w miastach.



Inicjatywa ta nie ogranicza się jednak tylko do aspektów ekologicznych. Rewir Twórczy stawia na integrację mieszkańców, budowanie wspólnoty i wspieranie lokalności. Dlatego w ramach projektu planowane jest również utworzenie lokalnej kooperatywy oraz „lokalnego ryneczku”, gdzie mieszkańcy będą mogli wymieniać się roślinami, wystawiać plony z własnych ogródków czy zapraszać lokalnych rolników i zachęcać ich do sprzedaży ekologicznych produktów.

Przekazane przez Archicom środki przeznaczone zostały na szereg działań mających na celu dalsze ulepszenie ogrodu i rozszerzenie jego funkcjonalności. Wśród planowanych inwestycji znajdują się: rekultywacja terenu, który przez lata był zanieczyszczony odpadami po produkcji okien, budowa drewnianych donic do nasadzeń podwyższonych, wykonanie zewnętrznego systemu nawodnienia, oraz organizacja warsztatów edukacyjnych i przyrodniczych dla dzieci i dorosłych. Ponadto, w ogrodzie pojawią się nowe nasadzenia krzewów wieloletnich, warzyw oraz owoców, a także łąka kwietna i ścieżka sensoryczna dla dzieci.

Darowizna dla Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB)

Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) to organizacja pozarządowa, która skupia się na promowaniu i wdrażaniu zasad odpowiedzialnego biznesu oraz zrównoważonego rozwoju. FOB prowadzi szereg działań, które mają na celu wspieranie firm i organizacji we włączaniu odpowiedzialnych praktyk biznesowych w ich strategię i działalność operacyjną.

Ponieważ działalność FOB jest bliska naszemu spojrzeniu na zrównoważony rozwój i społeczną odpowiedzialność biznesu, w 2023 r. Archicom przekazał darowiznę w wysokości 23 tys. zł. Jej celem było wsparcie remontu warszawskiej siedziby stowarzyszenia.



Darowizna dla Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Darowizna w wysokości 10 tys. zł na rzecz UE została przeznaczona na wsparcie Wrocławskiego Biegu Akademickiego, organizowanego przez studentów od 2015 roku. Bieg ten, promujący zdrowy styl życia i pomoc potrzebującym, oferuje uczestnikom różne dystanse i formy, jak nordic walking.

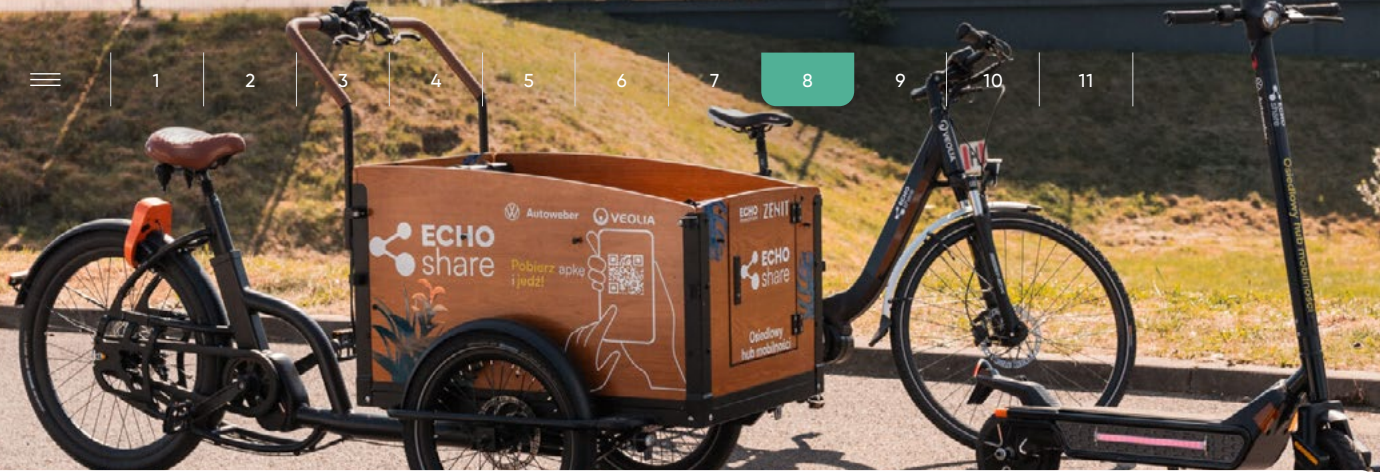
W tegorocznej edycji, środki zebrane z pakietów startowych wspierają leczenie małego Mikołaja, walczącego z ciężkimi chorobami genetycznymi.



Wsparcie na zielony dziedziniec dla XXXII LO w Łodzi

W 2023 r. Archicom przyczynił się do stworzenia zielonego patio przy XXXII LO w Łodzi, które ma służyć nie tylko jako miejsce rekreacji dla uczniów, ale również jako centrum edukacji ekologicznej. Ten przyszkolny teren o powierzchni ponad 400 mkw., wcześniej zaniedbany, został przekształcony w przestrzeń integrującą uczniów wokół działań proekologicznych. Patio zostało wyposażone w elementy pochodzące z rewitalizowanej łódzkiej inwestycji Fuzja. Stanowi to dowód na to, że nawet niewielkie działania mogą mieć wpływ na świadomość ekologiczną młodego pokolenia.





ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Działania na rzecz środowiska

W Archicom nasze podejście do odpowiedzialności deweloperskiej wykracza poza tradycyjne budowanie i zarządzanie przestrzenią miejską. Jesteśmy głęboko zaangażowani w tworzenie miast, które nie tylko dobrze wyglądają, lecz także przyczyniają się do poprawy jakości życia ich mieszkańców.

Rozumiejąc znaczenie zrównoważonego rozwoju, kładziemy duży nacisk na aspekty środowiskowe w naszych działaniach. To oznacza, że każdy projekt Archicom jest analizowany i realizowany z uwzględnieniem jego wpływu na środowisko, zarówno podczas budowy, jak i w długoterminowej perspektywie użytkowania. By zwiększać efektywność w tym obszarze, stale wprowadzamy i testujemy nowe rozwiązania, zachęcające nasze społeczności do działań proekologicznych. Dzięki kulturze innowacji i eksperymentowaniu w tym obszarze zyskujemy ważne doświadczenia, niezbędne przy doskonaleniu kolejnych inwestycji.

Nasze zaangażowanie w standardy ESG sięga dalej niż tylko w formalne spełnianie wymogów. Traktujemy te zasady jako integralną część naszej strategii biznesowej i kultury korporacyjnej. Zaangażowanie w inicjatywy środowiskowe jest dla nas nie tylko obowiązkiem, ale także sposobem na inspirowanie innych.

Naszym celem jest kreowanie przestrzeni, które będą bezpieczne, funkcjonalne i estetyczne, jednocześnie dbając o zrównoważony rozwój i pozostawienie pozytywnego dziedzictwa dla przyszłych pokoleń.

Hub Mobilności na osiedlu Zenit

Hub Mobilności w Łodzi, zlokalizowany na osiedlu Zenit, to pionierski projekt w Polsce, łączący ekologię i nowoczesną mobilność. Centralnym elementem jest Archicom Share, oferujące mieszkańcom dostęp do elektrycznych samochodów, rowerów i hulajnóg. Pojazdy są ładowane energią słoneczną, a ich użytkowanie jest możliwe dzięki aplikacji mobilnej, która umożliwia rezerwację i płatność.

Projekt, stanowiący pierwszy taki eksperyment w kraju na osiedlu mieszkaniowym, został zrealizowany przez Archicom we współpracy z Keratronik, Veolią i Autoweber. Jest on odpowiedzią na potrzeby zrównoważonego transportu w ramach strategii ekologicznego rozwoju Łodzi. Osiedle Zenit, powstałe na miejscu dawnego parkingu Tesco, stanowi przykład transformacji miejskiej przestrzeni.

Hub Mobilności w liczbach

Liczba przejechanych kilometrów



7 000+ km

samochody



1 000+ km

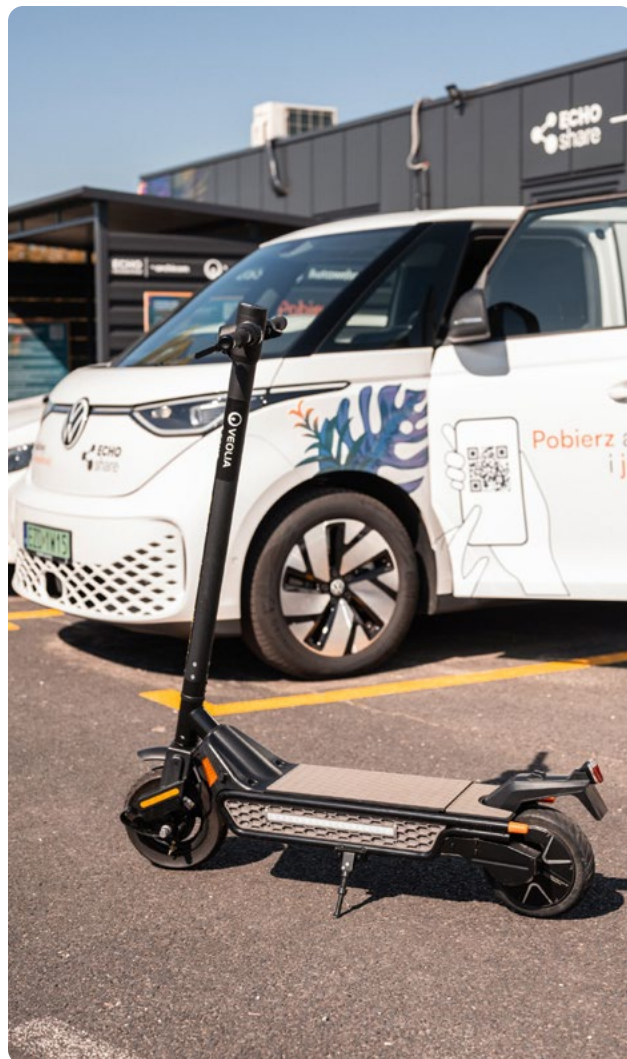
rowery



250+ km

hulajangi

Korzystanie z usług wymaga rejestracji w aplikacji i akceptacji regulaminu. Pojazdy można wynajmować na dowolny czas, nie mniej niż na jedną godzinę, przy czym wypożyczenie i zwrot muszą odbywać się w osiedlowej stacji mobilności. Hub Mobilności na osiedlu Zenit jest dostępny całodobowo i został stworzony dla mieszkańców tego osiedla jako alternatywa dla drugiego samochodu lub innych prywatnych środków transportu, wpisując się w koncepcję inteligentnych miast przyszłości.



Ubraniomat – Olimpia Port (Wrocław)

Ubraniomat, czyli urządzenie do zbiórki używanej odzieży działające na osiedlu Olimpia Port dało mieszkańcom dodatkową okazję do wspierania gospodarki cyrkularnej.

W ramach tego projektu za każdy kilogram zebranych tekstyliów, 1 zł zostaje przekazane jako darowizna na konto Stowarzyszenia Rewir Twórczy, działającego w pobliżu osiedla.

W ten sposób, oprócz wspierania ekologicznej rewolucji w przemyśle odzieżowym, pomagamy też lokalnej organizacji, z którą współpracujemy w różnych projektach społecznych.

Ubraniomat, działający od 2022 roku, niezmiennie i z takim samym rezultatem jest wykorzystywany przez mieszkańców, dlatego stał się integralnym elementem osiedla. To urządzenie dowodzi, że rozwiązania umożliwiające łatwe i wygodne działania w nurcie eko świetnie się sprawdzają na nowoczesnych osiedlach spotykając się z pozytywnym odzewem mieszkańców.



4 343,9 kg

tekstyliów wrzucili w 2023 roku mieszkańcy do Ubraniomatu na osiedlu Olimpia Port we Wrocławiu.

56 036,31 kg

CO₂ udało się nie wygenerować do atmosfery dzięki działaniu Ubraniomatu od jego początku.





O raporcie

Niniejszy Raport jest kontynuacją corocznej praktyki Grupy Archicom w zakresie podsumowania naszej działalności w kontekście zrównoważonego rozwoju. Jest to już trzecia edycja Raportu Zrównoważonego Rozwoju naszej firmy. Obejmuje on działalność Grupy Archicom S.A. w Polsce w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. i stanowi kontynuację raportu za 2022 r.

W poprzednim roku raport ESG Grupy Archicom przygotowany został zgodnie z GRI Standards na poziomie zgodności podstawowym („Core”).

Ten raport jest pierwszym przygotowanym już na podstawie europejskiego standardu ESRS. Błędy sprawozdawcze w poprzednich okresach nie zostały odnotowane, gdyż ujawnienia są w większości rozbieżne względem poprzedniego standardu. Błędy do wskazanych zasad sprawozdawczości z ESRS 1 w przyszłych raportach będą czytane i stosowane wspólnie. Archicom będzie przekazywać informacje w BP 2 wraz z ujawnieniami, do których się odnoszą.

Raport Zrównoważonego Rozwoju w Grupie Archicom przygotowano w postaci skonsolidowanej dla wszystkich

spółek. Konsolidacja jest taka sama jak w Sprawozdaniu Finansowym Grupy. Lista spółek wchodząca w skład konsolidacji dostępna jest poniżej.

Nie skorzystaliśmy z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji oraz z możliwości zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji.

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

W 2023 roku firma zewnętrzna przeanalizowała poprzedni raport Grupy celem dokonania kontroli ujawnień i oceny gotowości do raportowania ze standardem ESRS.

W związku z procesem przygotowywania się przez nas do nowych obowiązków informacyjnych wynikających z zapisów dyrektywy CSRD ważnym elementem przed opracowaniem tegorocznego raportu była przeprowadzana po raz pierwszy analiza podwójnej istotności. Etapy oraz wyniki tej analizy przedstawione są w odrębnym rozdziale „Analiza podwójnej istotności”.

Skład Grupy Archicom S.A.

	Firma	Siedziba	Numer KRS	Udział Spółki dominującej w kapitale zakładowym	Uwagi
	Spółki zależne				
1.	Archicom Residential sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000474160	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 35.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
2.	Archicom Residential 2 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000474306	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 8.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
3.	Archicom sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000314926	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
4.	Archicom Consulting sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000863142	99,97% bezpośrednio; 0,03% pośrednio	Kapitał zakładowy: 14.445.050 zł. Udziałowcy: Spółka (99,97%), Archicom sp. z o.o. (0,03%).
5.	Archicom Stabłowice sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000745292	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 51.000 zł. Udziałowcy: Archicom Consulting sp. z o.o. (98,04%), Archicom sp. z o.o. (1,96%).
6.	Archicom Jagodno 5 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725050	89,85% bezpośrednio; 10,15% pośrednio	Kapitał zakładowy: 502.700 zł. Udziałowcy: Spółka (89,85%), Archicom Consulting sp. z o.o. (9,95%), Archicom sp. z o.o. (0,20%).
7.	Bartoszowice 1 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725093	98,87% bezpośrednio; 1,13% pośrednio	Kapitał zakładowy: 532.400 zł. Udziałowcy: Spółka (98,87%), Archicom Consulting sp. z o.o. (1,13%).
8.	Archicom Nieruchomości sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000520369	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Archicom Holding sp. z o.o. (100%).

9.	Archicom Nieruchomości 2 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000724881	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
10.	Archicom Nieruchomości 3 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000722406	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%), Archicom Consulting sp. z o.o. (90%).
11.	Archicom Nieruchomości 4 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000759742	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
12.	Archicom Nieruchomości 5 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000761499	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
13.	Archicom Nieruchomości 6 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725878	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
14.	Archicom Nieruchomości 7 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000726003	99,95% bezpośrednio; 0,05% pośrednio	Kapitał zakładowy: 2.003.700 zł. Udziałowcy: Spółka (99,95%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (0,05%).
15.	Archicom Nieruchomości 8 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000745710	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
16.	Archicom Nieruchomości 9 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000751243	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
17.	Archicom Nieruchomości 10 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000777643	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 51.000 zł. Udziałowcy: Archicom Consulting sp. z o.o. (98,04%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (1,96%).
18.	Archicom Nieruchomości 11 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000777145	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
19.	Archicom Nieruchomości 12 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000748433	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
20.	Archicom Nieruchomości 14 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000745397	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nierucho- mości sp. z o.o. (10%).
21.	Archicom Poznań sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000831893	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
22.	Archicom Nieruchomości 17 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000841813	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 51.000 zł. Udziałowcy: Archicom Nieruchomości 20 sp. z o.o. (98,04%) Archicom Dobrzykowice Park sp. z o.o. (1,96%).
23.	Archicom Nieruchomości 18 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000842962	98,04% bezpośrednio; 1,96% pośrednio	Kapitał zakładowy: 51.000 zł. Udziałowcy: Spółka (98,04%), Archicom Nieru- chomości sp. z o.o. (1,96%).
24.	Archicom Nieruchomości 19 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000779714	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
25.	Archicom Nieruchomości 20 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000303712	26,96% bezpośrednio; 73,04% pośrednio	Kapitał zakładowy: 56.000 zł. Udziałowcy: Spółka (26,96%), Archicom Consulting sp. z o.o. (73,04%). Udziały posiadane przez Spółkę są uprzywi- leżowane co do prawa głosu (na każdy udział przypadają 3 głosy).
26.	Archicom Nieruchomości JN1 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000749043	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Altona Investments sp. z o.o. (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
27.	Archicom Nieruchomości JN2 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000750281	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
28.	Archicom Nieruchomości JN3 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000746441	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (10%).
29.	Archicom Gdańsk sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000768227	90,75% bezpośrednio; 9,25% pośrednio	Kapitał zakładowy: 551.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90,75%), Archicom Nieruchomości sp. z o.o. (0,18%), Archicom Holding sp. z o.o. (9,07%).
30.	Archicom Nieruchomości Residential sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000850649	0,78% bezpośrednio; 99,22% pośrednio	Kapitał zakładowy: 51.400 zł. Udziałowcy: Spółka (0,78%), Archicom Residential sp. z o.o. (1,95%), Archicom Residential 2 sp. z o.o. (97,28%).

31.	Archicom Holding sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000316244	45,45% bezpośrednio; 54,55% pośrednio	Kapitał zakładowy: 110.000 zł. Udziałowcy: Spółka (45,45%), Archicom Consulting sp. z o.o. (54,55%).
32.	Archicom Cadenza Hallera sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000270259	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
33.	Archicom Lofty Platinum 1 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000766420	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 147.700 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
34.	Archicom Jagodno sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000326873	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Archicom Consulting sp. z o.o. (100%).
35.	Archicom Jagodno sp. z o.o. – sp. k.	Wrocław	KRS: 0000543575	99,00% bezpośrednio; 1,00% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 920.000 zł. Komandytariusze: Spółka (suma komandytowa: 910.800 zł).
36.	Archicom Marina 3 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000776919	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 500.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
37.	Archicom Marina 4 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000722075	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 295.150 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
38.	Archicom Marina 5 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725986	96,01% bezpośrednio; 3,99% pośrednio	Kapitał zakładowy: 1.253.350 zł. Udziałowcy: Spółka (96,01%), Archicom Consulting sp. z o.o. (3,99%).
39.	TN Stabłowice 1 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725250	99,58% bezpośrednio; 0,42% pośrednio	Kapitał zakładowy: 2.134.050 zł. Udziałowcy: Spółka (99,58%), Archicom Consulting sp. z o.o. (0,42%).
40.	Archicom Dobrzykowice Park sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000293347	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Archicom Consulting sp. z o.o. (100%).
41.	Archicom Byczyńska 1 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000725430	98,87% bezpośrednio; 1,13% pośrednio	Kapitał zakładowy: 883.850 zł. Udziałowcy: Spółka (98,87%), Archicom Consulting sp. z o.o. (1,13%).
42.	Space Investment Strzegomska 3 Otyńska sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000763144	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 408.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
43.	Space Investment Strzegomska 3 Kamińskiego sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000722286	86,21% bezpośrednio; 13,79% pośrednio	Kapitał zakładowy: 362.550 zł. Udziałowcy: Spółka (86,21%), Archicom Consulting sp. z o.o. (13,79%).
44.	Archicom Investment sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000143535	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 77.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
45.	Strzegomska Nowa sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000268170	0,10% bezpośrednio; 99,90% pośrednio	Kapitał zakładowy: 50.050.500 zł. Udziałowcy: Spółka (0,1%), AD Management sp. z o.o. (99,9%).
46.	AD Management sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000241847	45,95% bezpośrednio; 54,05% pośrednio	Kapitał zakładowy: 111.000 zł. Udziałowcy: Spółka (45,95%), Archicom Consulting sp. z o.o. (54,05%).
47.	Archicom Sp. z o.o. – Realizacja Inwestycji – sp. k.	Wrocław	KRS: 0000608733	99,99% bezpośrednio; 0,01% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 10.487.000 zł. Komandytariusze: Spółka (suma komandytowa: 486.000 zł).
48.	Archicom Asset Management sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000294887	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 1.067.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
49.	Archicom Fin sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000492105	64,38% bezpośrednio; 35,62% pośrednio	Kapitał zakładowy: 1.054.200 zł. Udziałowcy: Spółka (64,38%), Archicom Nieruchomości 17 sp. z o.o. (35,52%), Archicom Nieruchomości 10 sp. z o.o. (0,10%).
50.	Pl6 Inowrocławska sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000495092	59,59% bezpośrednio; 40,41% pośrednio	Kapitał zakładowy: 342.500 zł. Udziałowcy: Spółka (59,59%), Archicom Nieru- chomości 10 sp. z o.o. (1,79%), Archicom sp. z o.o. – Realizacja Inwestycji – sp. k. (38,62%).
51.	Altona Investments sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000255183	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 350.000 zł. Udziałowcy: Archicom Nieruchomości Residen- tial sp. z o.o. (100%).
52.	Archicom RW sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000723555	90,00% bezpośrednio; 10,00% pośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (90%), Archicom sp. z o.o. (10%).

53.	Archicom Wrocław sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000983200	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
54.	Archicom Łódź sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000983609	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
55.	Archicom Warszawa sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0001027308	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
56.	Mioga Investment sp. z o.o.	Kraków	KRS: 0000978039	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
57.	Archicom Advisory sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0001042118	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
58.	Himawari Investment sp. z o.o.	Kraków	KRS: 0001046613	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
59.	Karensansui Warsaw Investment sp. z o.o.	Kraków	KRS: 0001042123	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
60.	Archicom Doxent Investments sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000591589	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
61.	Archicom Gosford Investments sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000591528	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 455.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
62.	Archicom Perth sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000531213	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 9 705.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
63.	Archicom Potton sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000530967	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
64.	Archicom Projekt127 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000571188	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 30.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
65.	Archicom Projekt 136 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000571193	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 680.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
66.	Projekt Echo - 137 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000571192	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 8 030.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
67.	Archicom Projekt 139 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000809629	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 205.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
68.	Archicom Services sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0001047153	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%).
69.	ZAM-Projekt Echo-127 sp. z o.o. -sp.k.	Warszawa	KRS: 0000620690	100% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 1.000 zł. Komandytariusze: Archicom Perth sp. z o.o. (suma komandytowa: 10.000 zł).
70.	Archicom Nowy Mokotów sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000271259	99,9% bezpośrednio, 0,01% pośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Spółka (99,9%), Projekt Echo-127 sp. z o.o. (0,01%).
71.	Archicom Browary Warszawskie sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000261579	99,5% bezpośrednio, 0,5% pośrednio	Kapitał zakładowy: 100.000 zł. Udziałowcy: Spółka (99,5%), Projekt Echo-127 sp. z o.o. (0,5%) .
72.	Galeria Nova-Projekt Echo-127 sp. z o.o.-s.k.a.	Kielce	KRS: 0000459422	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 15 200 000,00 zł Komplementariusz: Projekt Echo-127 sp. z o.o.
73.	12-Projekt Echo-127 sp. z o.o. s.k.a.	Kielce	KRS: 0000486645	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 50 000,00 zł Komplementariusz: Projekt Echo-127 sp. z o.o.
74.	Projekt Echo - 136 sp. z o.o. - sp.k.	Kielce	KRS: 0000580746	0,001% bezpośrednio, 99,999% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 37.005.000 zł. Komandytariusze: Spółka (suma komandytowa: 500 zł).

75.	"Echo-Browary Warszawskie" sp. z o.o. sp.k.	Kielce	KRS: 0000267995	0,008% bezpośrednio, 99,992% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 6.049.900 zł. Komandytariusze: Spółka (suma komandytowa: 500 zł).
76.	Echo-Nowy Mokotów sp. z o.o.-sp.k.	Kielce	KRS: 0000391167	100% pośrednio	Suma wniesionych wkładów: 1.249.900 zł. Komandytariusze: „Echo-Browary Warszawskie” sp. z o.o. sp.k. (suma komandytowa: 500 zł).
77.	Archicom Bowen sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000769699	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 115.000 zł. Udziałowcy: „Echo-Browary Warszawskie” sp. z o.o. sp.k. (100%).
78.	Archicom Senja 2 sp. z o.o.	Wrocław	KRS: 0000684502	100% pośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: „Echo-Browary Warszawskie” sp. z o.o. sp.k. (100%).
79.	Issogne sp. z o.o.	Warszawa	KRS: 0000980281	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 50.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%),
80.	RPGZ XXXI sp. z o.o.	Kraków	KRS: 0000978100	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 5.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%),
81.	Archicom Wrocław 2 sp. z o.o. w organizacji	Wrocław	KRS: jeszcze nienadany	100% bezpośrednio	Kapitał zakładowy: 10.000 zł. Udziałowcy: Spółka (100%),



A person is shown from the chest up, holding a purple marker and drawing a purple line graph on a glass surface. The graph consists of several connected line segments, some sloping upwards and some downwards. The person's face is partially visible in the background, looking towards the camera. The background is a blurred outdoor scene with greenery and a blue sky.

Analiza podwójnej istotności

Już dziś jesteśmy gotowi na nadchodzące wymagania w zakresie prowadzenia sprawozdawczości ESG zgodnie z ESRS. Przygotowując się do raportowania za 2023 rok przeprowadziliśmy pełne badanie podwójnej istotności czynników związanych z wpływem na środowisko, społeczeństwo oraz z ładem korporacyjnym.

Koncepcja „podwójnej istotności” (ang. Double Materiality) związana z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Niefinansowej (ESRS) odnosi

się do dwutorowego podejścia w ocenie informacji niefinansowych. Pierwszy wymiar materialności dotyczy wpływu, jaki organizacja wywiera na środowisko i społeczeństwo, uwzględniając aspekty takie jak zmiana klimatu, różnorodność biologiczna czy prawa człowieka. Drugi wymiar skupia się na tym, jak zmiany w środowisku i społeczeństwie mogą wpłynąć na działalność organizacji, jej wyniki finansowe oraz stabilność.

PERSPEKTYWA Z WNĘTRZA ORGANIZACJI

Kwestie zrównoważonego rozwoju istotne z perspektywy materialności wpływu.



POZYTYWNY / NEGATYWNY

Materiały istotne dla zrównoważonego rozwoju



Kwestie zrównoważonego rozwoju istotne z perspektywy materialności finansowej.

POZYTYWNY / NEGATYWNY

PERSPEKTYWA Z ZEWNĄTRZ DO WEWNĄTRZ



Badanie podwójnej istotności

– etapy

Cele projektu i rozumienie kontekstu organizacyjnego

1

- Zdefiniowanie działalności biznesowej i kluczowych elementów modelu biznesowego.
- Rozpoczęcie projektu spotkaniem.
- Analiza operacji biznesowych i mapowanie łańcucha wartości.

Identyfikacja wpływu, ryzyka i możliwości

2

- Rozpoznanie znaczących wpływów, ryzyk i możliwości ESG.
- Analiza zewnętrzna sektora i warunków społeczno-ekonomicznych.
- Analiza wewnętrzna tematów zidentyfikowanych przez firmę, w tym poprzednich procesów raportowania, należytej staranności, obaw interesariuszy i innych strategii.
- Przeprowadzenie tematycznych spotkań z pracownikami i sesji dialogowych z interesariuszami zewnętrznymi. Ankiety.
- Zdefiniowanie i zatwierdzenie łańcucha wartości.

Ocena wpływu, ryzyka i możliwości

3

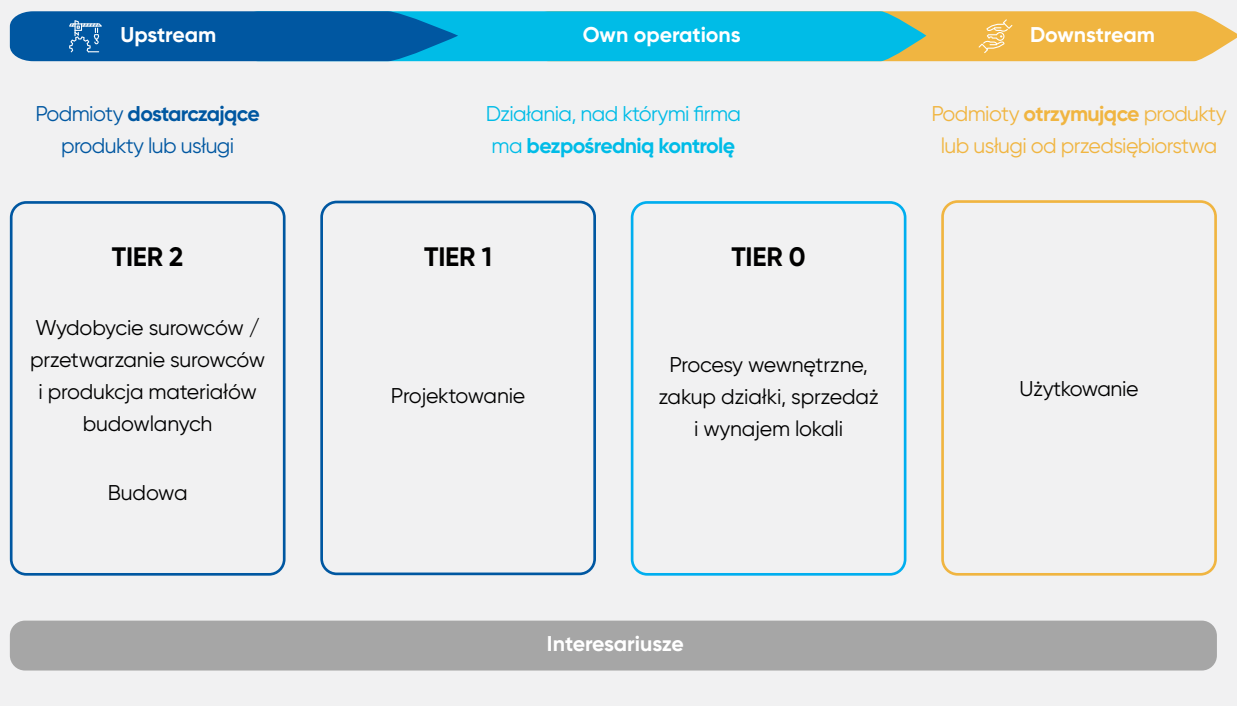
- Ocena znaczenia zidentyfikowanych wpływów (skala, zakres, odwracalność i prawdopodobieństwo), a także szans i ryzyk ESG.
- Ocena wpływów zgodnie z wytycznymi ESRS i GRI.
- Przegląd ryzyk finansowych i możliwości.
- Warsztaty z kluczowymi osobami w organizacji w celu konsultacji wstępnych wyników.

Ustalanie priorytetów i walidacji wyników

4

- Priorytetyzacja najbardziej znaczących wpływów, ryzyk i możliwości oraz prezentacja wyników analizy z uzasadnieniem listy istotnych tematów.
- Ostateczna priorytetyzacja wyników i stworzenie matrycy istotności.
- Walidacja wyników z najwyższym organem zarządzającym.

Łańcuch wartości Archicom



Łańcuch wartości jednostki został uwzględniony w Oświadczeniu dotyczącym Zrównoważonego Rozwoju.

Rozpoczynając proces analizy podwójnej istotności przyjęliśmy następujące kryteria w ocenie istotnych oddziaływań:

1. SKALA

Jak silne jest negatywne oddziaływanie lub jak korzystne jest pozytywne oddziaływanie na ludzi bądź środowisko.

2. ZAKRES

Jak szerokie są negatywne lub pozytywne skutki. W przypadku oddziaływania na środowisko, zakres może być rozumiany jako zasięg szkód środowiskowych lub zasięg geograficzny. W przypadku oddziaływania na ludzi, zakres może być rozumiany jako liczba osób dotkniętych skutkami.

3. NIEODWRACALNY CHARAKTER

Czy i w jakim stopniu można zaradzić negatywnym skutkom tj. przywrócić środowisko lub dotkniętych skutkami ludzi do ich poprzedniego stanu.

4. PRAWDOPODOBIEŃSTWO

Jakie jest prawdopodobieństwo, że faktycznie działania Grupy Archicom będą miały wpływ w danym zakresie na ludzi i/lub środowisko.

Głównym zakresem działalności Grupy Archicom jest wznoszenie budynków przede wszystkim o funkcji mieszkaniowej na sprzedaż na zróżnicowanych terenach. Działalność ta ma wpływ na bioróżnorodność zastaną na działkach inwestycyjnych w znaczącym stopniu, ponieważ w sposób trwały zmienia zagospodarowanie, a także przeznaczenie terenów.

W ramach operacji własnych oraz w ramach łańcucha wartości, Grupa Archicom oceniła i zidentyfikowała rzeczywiste i potencjalne oddziaływania na bioróżnorodność dla lokalizacji aktywów, dla których takie opracowania są konieczne zgodnie z lokalnymi przepisami i wymaganiami jednostek samorządowych lub gdy powyższe były konieczne w ramach własnej działalności (najczęściej w ramach analiz DueDiligence dotyczących danych lokalizacji). Wyżej wymienione analizy i przeglądy nie są wykonywane dla wszystkich lokalizacji, w których prowadzimy działania. Za rok 2023 nie zostały przez Grupę Archicom zidentyfikowane dotknięte społeczności,

zatem nie zostały również przeprowadzone konsultacje w tym zakresie.

W prowadzonych analizach oceniane są różnorodne ryzyka dotyczące bioróżnorodności konkretnych lokalizacji, wraz z planami zarządzenia tymi ryzykami (w tym dotyczące usług ekosystemowych – głównie usług regulujących i kulturalnych).

W wyniku analiz projekty inwestycyjne Grupy często dostosowywane są do lokalnych warunków, wymogów i potrzeb interesariuszy.

Grupa Archicom wykonała analizę oceny oddziaływań, ryzyk i możliwości związanych z klimatem w ramach badania podwójnej istotności, jednak nie opracowała jeszcze planu transformacji na potrzeby łagodzenia zmian klimatu zatem nie posiada zdefiniowanych celów w tym zakresie (dot. między innymi celów oraz dźwigni dekarbonizacji oraz potencjalnych oraz zablokowanych źródeł emisji).

Wykonanie pełnej analizy klimatycznej, w tym oceny odporności strategii oraz modelu biznesowego w odniesieniu do zmiany klimatu (z uwzględnieniem analizy scenariuszowej oraz szeregu innych analiz) dla Grupy planowane jest na najbliższe lata.

W przyszłej analizie zidentyfikowane zostaną ryzyka fizyczne oraz ryzyka przejścia, a także określone zostaną możliwości i szanse związane ze zmianą klimatu.

W jej następstwie planowane jest sporządzenie pełnego planu transformacji organizacji (wraz z określeniem progów oraz dźwigni dekarbonizacji) wraz z zaawizowaniem przez Zarząd i Radę Nadzorczą.

Inwestycje czynione na rzecz łagodzenia zmian klimatu opisane w raporcie za rok 2023 nie zostały przez Grupę przeanalizowane pod kątem zgodności z systematyką, a obecnie prowadzone działania nie są wystarczające do ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5°C zgodnie z Porozumieniem Paryskim.

Grupa nie posiada konkretnych planów działań związanych z łagodzeniem zmian klimatu. Jednak w ramach konkretnych projektów inwestycyjnych prowadzone są zróżnicowane działania mające na celu poprawę sytuacji klimatu w skali i kształcie dostosowanym do danej lokalizacji.

Grupa Archicom w ramach analizy podwójnej istotności dokonała przeglądu swoich zasobów i działalności oraz określiła rzeczywiste i potencjalne oddziaływania, ryzyka i możliwości w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu związane z wprowadzeniem gospodarki w obiegu zamkniętym. Za rok 2023 nie zostały przez Grupę zidentyfikowane społeczności dotknięte w tym zakresie, zatem nie zostały również przeprowadzone konsultacje.

W procesie podwójnej istotności i definiowania istotnych tematów dla organizacji w kwestiach zarządczych i związanych z ładem korporacyjnym, spółka wzięła pod uwagę takie kryteria, jak: lokalizacja prowadzonej działalności i prawo obowiązujące w Polsce oraz w samorządach, na terenie których funkcjonuje organizacja; rodzaj specyficznego charakteru działalności i jego narażenie na zewnętrzne wpływy np. związane ze współpracą z samorządami, urzędami i kontrahentami. Ze względu na lokalizację wykluczono również istotność takich tematów jak te związane z ludami rodzimymi.

Do procesu podwójnej istotności były zaangażowane specyficzne grupy pracowników, z którymi odbyto konsultacje. Przy identyfikacji i priorytetyzacji istotnych zagadnień z zakresu ładu korporacyjnego brano pod uwagę także brak znaczącego związku rodzaju branży z takimi elementami jak np. dobrostan zwierząt. Przeanalizowano także kulturę korporacyjną i nie wskazano w tym obszarze istotnych wpływów.



Badanie ankietowe

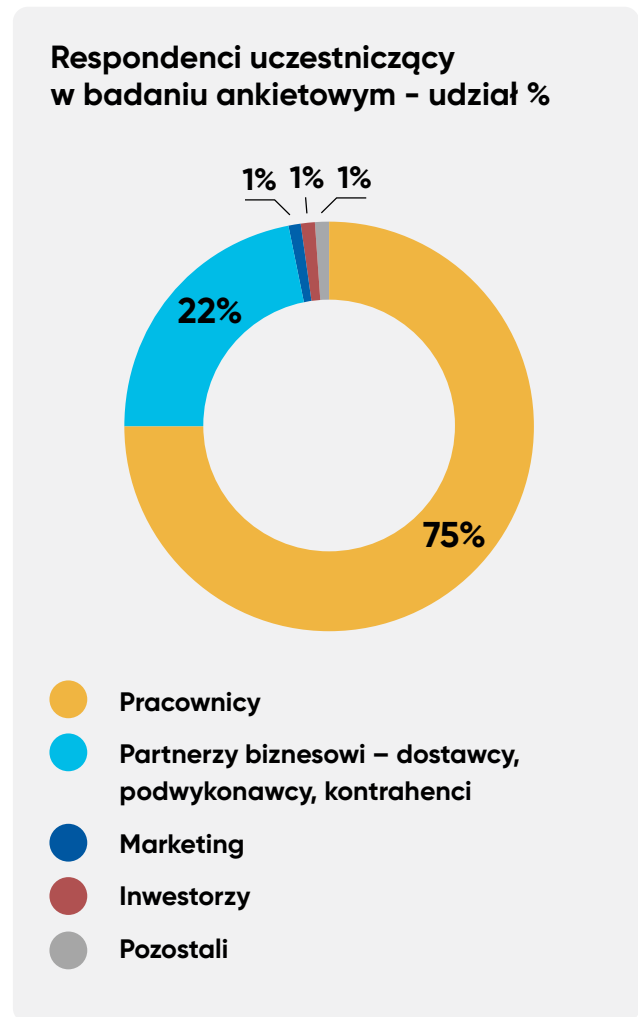
Prowadzimy otwarty dialog z interesariuszami Grupy Archicom i zgodnie z wytycznymi ESRS włączyliśmy ich w analizę podwójnej istotności. Co ważne, ponad 95% z pytanym pracowników uważa naszą firmę za godną zaufania w dużym lub bardzo dużym stopniu, a 67% zna nasze ekologiczne rozwiązania stosowane na inwestycjach.

W ramach procesu analizy podwójnej istotności przeprowadziliśmy badanie opinii na grupie 100 przedstawicieli naszych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, z czego większość stanowili pracownicy Grupy Archicom.

W części poświęconej badaniu opinii pracowników na temat Grupy Archicom dominowały ich pozytywne opinie co do marki godnej zaufania, dbającej o satysfakcję klientów i pracowników. Pojawiające się jednak opinie, że nasze działania tylko w średnim stopniu faktycznie są nakierowane na komfort tych grup (klientów –17,3%, pracowników – 29,3%), są dla nas cenną wskazówką do dalszej pracy.

Dla niemal 99% naszych ankietowanych pracowników ważne jest podejmowanie przez Grupę Archicom działań na rzecz zwiększenia pozytywnego wpływu na otoczenie.

Ankieta przeprowadzona w listopadzie 2023 roku była też dla nas cennym źródłem pomysłów na nowe działania naszej firmy mające na celu pozy-



tywny wpływ na środowisko oraz społeczeństwo. Duża aktywność pracowników Grupy Archicom jest kolejnym dowodem na ich zaangażowanie i odpowiedzialną postawę wobec tematyki ochrony środowiska i oddziaływania na społeczeństwo.

Przykładowe pomysły pracowników zgłoszone w badaniu opinii

- Dzień dla pracowników na wolontariat np. w celu sadzenia lasów, rekułtywacji zniszczonych przestrzeni etc.,
- Zasadzenie łąk kwietnych na terenie MidPoint71 oraz rozlokowanie domków dla owadów i zapylaczy,
- Montaż kompostowników na odpady (np. na tarasie),
- Webinary z zakresu ochrony środowiska, well-being lub platforma wellbee.pl dostęp do zajęć online z zakresu jogi,
- Grupa nordic-walking lub biegaczy w ramach firmy,
- Konkursy na zielone inicjatywy dla pracowników z fajnymi nagrodami za pomysły na działania mające wpływ na środowisko/soczeństwo + możliwość przeprowadzenia takiej inicjatywy z wyznaczonym budżetem,
- Czujniki jakości powietrza Airly na inwestycjach, np. przy placach zabaw (we Wrocławiu siatka czujników nie jest rozbudowana – byłby to atrakcyjny bonus na osiedlach skierowanych do rodzin),
- Naturalne place zabaw zamiast standardowych.

W ramach badania ankietowego dotyczącego oceny istotności kwestii zrównoważonego rozwoju w Grupie Archicom zebraliśmy opinię pracowników i innych interesariuszy o możliwość wpływu naszej firmy na łącznie 21 aspektów związanych z ESG.



Aspekty środowiskowe

1. Zmiany klimatu
2. Zanieczyszczenie środowiska
3. Zużycie wody
4. Bioróżnorodność i ekosystemy
5. Odpady / gospodarka obiegu zamkniętego
6. Odpowiedzialna komunikacja



Aspekty społeczne

7. Godne warunki pracy i wynagrodzenie (pracownicy Archicom)
8. Godne warunki pracy i wynagrodzenie (pracownicy poza Archicom)
9. BHP
10. Równość, różnorodność i otwartość w miejscu pracy
11. Rozwój zawodowy i szkolenia pracowników
12. Przejrzysty system ocen pracowniczych
13. Wiarygodny system whistleblowingu
14. Lokalne społeczności
15. Klienci i użytkownicy końcowi

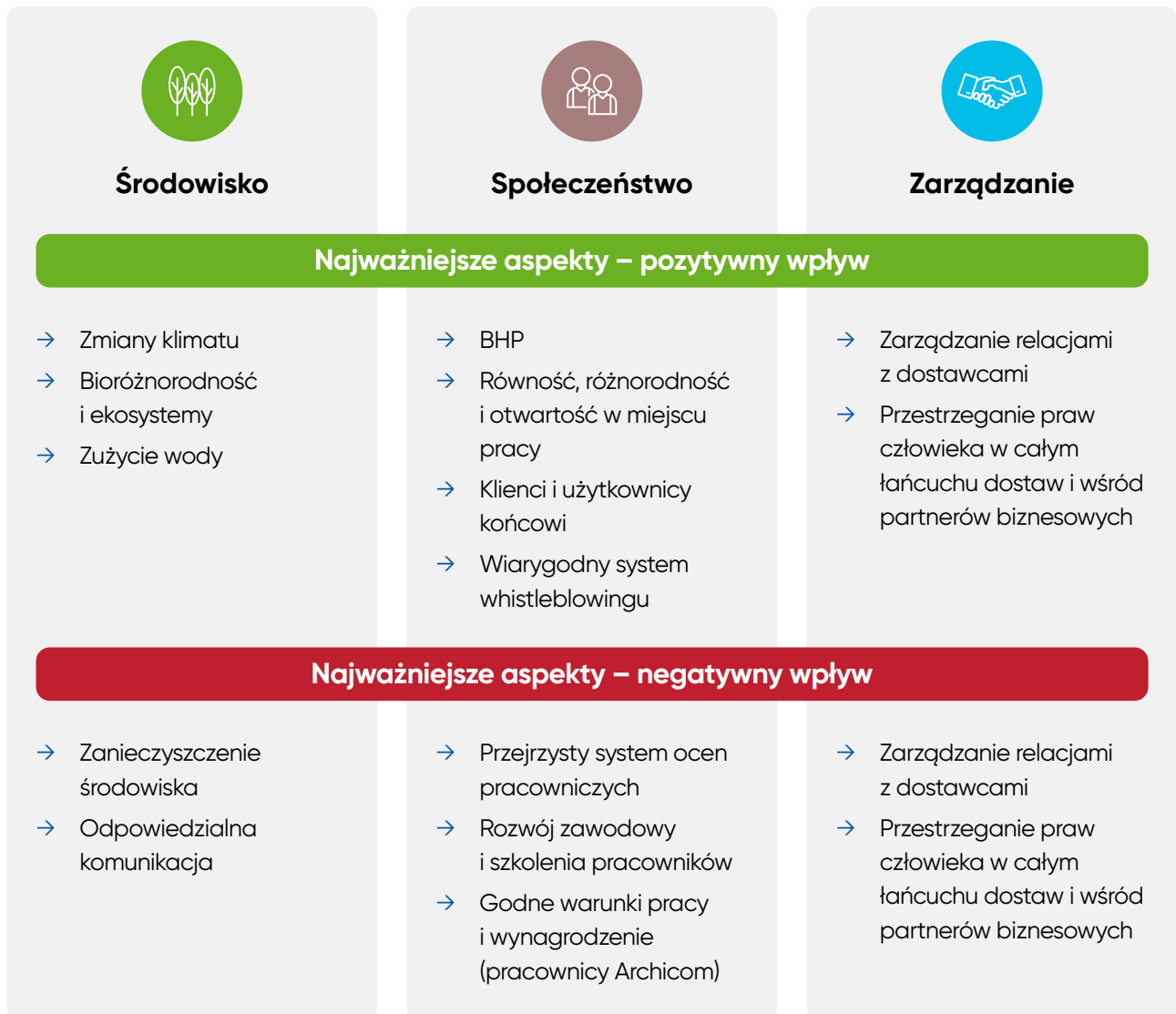


Aspekty zarządcze

16. Kontrola przestrzegania przez dostawców i partnerów biznesowych dokumentów
17. Zapewnienie wiarygodnego systemu zgłaszania nieprawidłowości przez pracowników (whistleblowing)
18. Zaangażowanie polityczne spółki, lobbying
19. Zarządzanie relacjami z dostawcami
20. Korupcja i przekupstwo
21. Przestrzeganie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw i wśród partnerów biznesowych



Analiza zebranych odpowiedzi pozwoliła nam zdefiniować najważniejsze i kluczowe aspekty, na które Grupa Archicom ma lub może mieć pozytywny i negatywny wpływ.

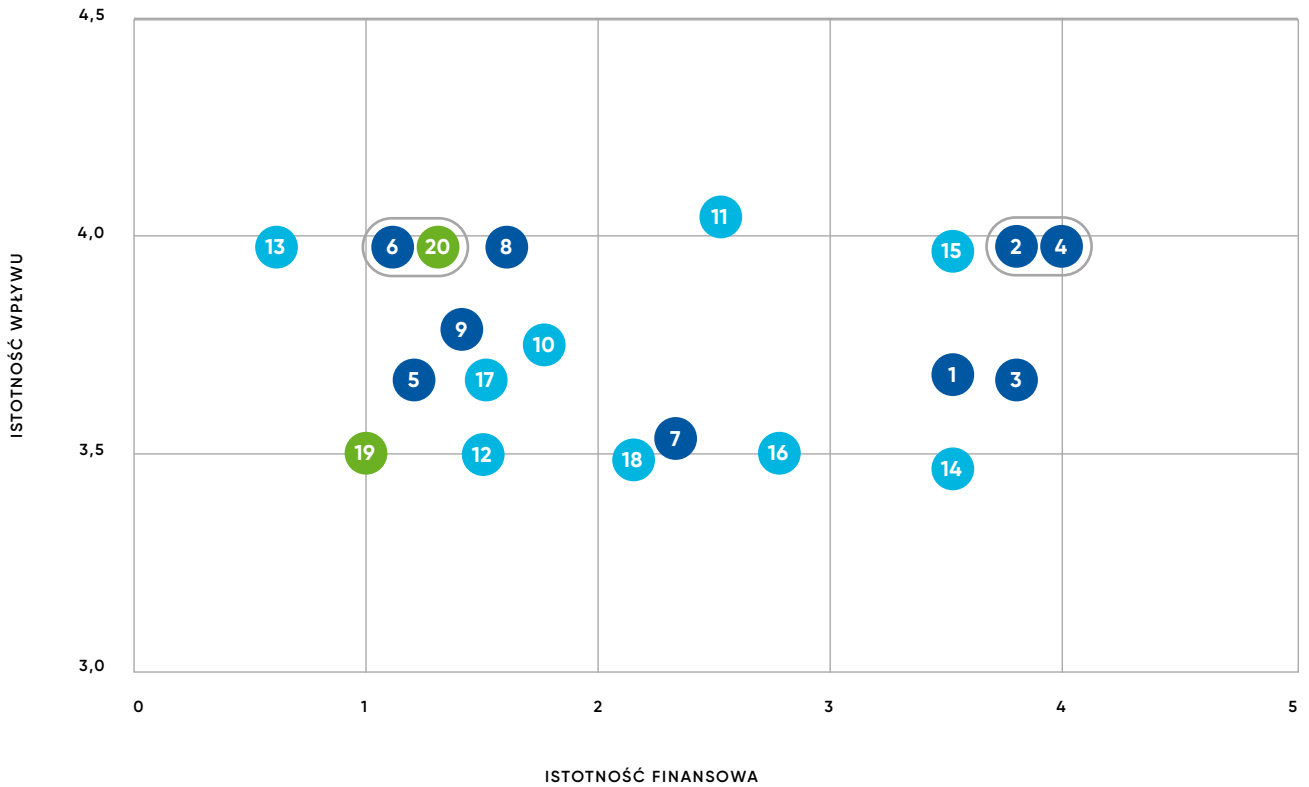


Podsumowanie analizy podwójnej istotności w Grupie Archicom

Grupa Archicom należy do grona podmiotów zobowiązanych już od 2025 roku stosować się do wytycznych unijnej dyrektywy CSRD. Przeprowadzenie analizy podwójnej istotności w ramach przygotowania do raportu za rok 2023 to nie tylko przygotowanie do nadchodzących obowiązków. Jest to także okazja do weryfikacji dotychczasowego podejścia i oceny czy model biznesowy firmy, która od lat prowadzi działania na rzecz środowiska i ludzi, koncentruje się na faktycznie najważniejszych aspektach.

Matryca i lista istotnych oddziaływań, ryzyk i możliwości

		Temat istotny
ESRS E1	1	Wprowadzanie rozwiązań adaptacyjnych
ESRS E1	2	Podjmowanie działań w kierunku zmniejszenia emisji z zakresu 1 i 2
ESRS E1	3	Emisje GHG z inwestycji (zakres 3)
ESRS E1	4	Zużycie energii w oddawanych budynkach
ESRS E4	5	Usuwanie drzew z terenów objętych inwestycją
ESRS E4	6	Nasadzenia oraz ochrona istniejących zadrzewień
ESRS E5	7	Segregacja odpadów na placu budowy
ESRS G1	19	Transparentny system whistleblowingu
ESRS G1	20	Realizacja polityki antykorupcyjnej
ESRS S1	8	Stabilność zatrudnienia w długim wymiarze czasu
ESRS S1	9	Prowadzenie dialogu z pracownikami
ESRS S1	10	Działania podejmowane w celu zwiększenia równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracowników
ESRS S1	11	Niska różnorodność na stanowiskach zarządczych i nadzorczych
ESRS S1	12	Rozwój pracowników własnych
ESRS S1	13	Przeciwdziałanie przemocy i mobbingowi w miejscu pracy
ESRS S2	14	Zagrożenie zdrowia i życia pracowników na budowie
ESRS S2	15	Sprawnie funkcjonujący system BHP
ESRS S3	16	Miastotwórczość
ESRS S4	17	Tworzenie inkluzywnych przestrzeni
ESRS S4	18	Stosowanie praktyk nieuczciwej sprzedaży



Kolejne kroki dla Grupy Archicom

Przed nami analiza stanu obecnego oraz luk regulacyjnych i relacyjnych na podstawie zidentyfikowanych obszarów tematycznych. Stworzony następnie plan działania pozwoli nam skupić się na zidentyfikowanych w analizie podwójnej istotności aspektach z uwzględnieniem możliwości firmy.

Te działania będą jednym z elementów dalszego przygotowania do raportowania zgodnie z ESRS w kolejnych latach, zebrania doświadczeń i wypracowania narzędzi do kalkulacji.



Indeks ESRS

Campagne, 140–43
ole Wheat Levain
, 144–46
Levain Bread, 151–54
, changing, 191
ts, 49–53
auli Bocuse, 17, 41
et pizzas. See Pizzas
ve, 151
bert, 15

Steven, 51
noma, 13
isan Bakery
aker's shift at, 112–17
r of, 1, 16–23
r, 11–12
n of, 17, 18
y Pizza Night at, 201–
g day of, 18
al layout of, 117
tisan Pizzas, 202,
254
g, 37
like, 55



Część sprawozdania z działalności	Kodyfikacja ESRS	Tytuł	DR	PKT.	Str.
1. Informacje ogólne	ESRS 2	Ogólne ujawnianie informacji, w tym informacji przekazywanych w ramach wymogów dotyczących stosowania tematycznych ESRS wymienionych w ESRS 2, dodatek C.	GOV-1	21 a	17; 23
			GOV-1	21 c	19; 22
			GOV-1	21 d	22
			GOV-1	21 e	22
			GOV-1	22 a	22
			GOV-1	22 b	22; 41
			GOV-1	22 c	22
			GOV-1	22 d	23
			GOV-2	26 a	23
			GOV-2	26 b	23
			GOV-2	26 c	24
			GOV-3		85
			GOV-5		47
			SBM-1	42	27; 163
			SBM-2		67
			SBM-3		126
			BP-1	5 a	155
			BP-1	5 b	155
			BP-1	5 c	163
			BP-1	5 d	155
			BP-2		155
			IRO-1		161
IRO-1	53 a	163			
IRO-1	53 b	163			
2. Informacje o środowisku	ESRS E1	Zmiana klimatu	E1-1		164
			E1-5	37	133
			E1-6		130-133
	ESRS E4	Różnorodność biologiczna i ekosystemy	E4-2		126
			E4-3	27; 28	123-125
			E4-4	29	126
			E4-5	23	126
	ESRS E5	Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	E5-1	14	129
			E5-2	19	129
			E5-3	81	129
			E5-5	37 a	129
			E5-5	37 b	129
3. Informacje dotyczące kwestii społecznych	ESRS S1	Własna siła robocza	S1-1	20	67
			S1-1	21	67
			S1-2	27 a,b,c,d,e	87
			S1-3	32	68
			S1-5	46	68
			S1-5	47	68
	ESRS S2	Pracownicy w łańcuchu wartości	SBM-2		112
			SBM-3		110
			S2-1		114
			S2-2		112; 115
	ESRS S3	Dotknięte społeczności	S3-4		115
		148			

Część sprawozdania z działalności	Kodyfikacja ESRS	Tytuł	DR	PKT.	Str.
4. Informacje związane z rządzeniem	ESRS G1	Prowadzenie działalności gospodarczej	GOV-1	5a	36
			G1-1	10 a	37
			G1-1	10 c	39
			G1-1	10 e	37
			G1-1	10 g	37
			G1-1	10 h	39
			G1-1	7	39
			G1-3	20	37
			G1-3	21 a	38
			G1-3	21 b	39
			G1-3	21 c	39
			G1-4		44

Wszystkie sugestie, komentarze i pytania odnośnie raportu prosimy zgłaszać do Działu ESG & Komunikacji naszej firmy na adres mailowy:

esg@archicom.pl

