

## 12. OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO

Zarząd Develia S.A. („Emitent” lub „Spółka”) w wykonaniu obowiązku określonego w § 70 ust. 6 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, podaje do publicznej wiadomości, informacje dotyczące stosowania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego w roku 2020.

### 12.1. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego

Niniejsza informacja została sporządzona zgodnie z uchwalonym przez Radę Giełdy Uchwałą nr 26/1413/2015 z dnia 13.10.2015 – „Dobrym Praktykom Spółek Notowanych na GPW 2016” obowiązującą od dnia 1 stycznia 2016 r. Tekst zasad ładu korporacyjnego „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” dostępny jest na stronie internetowej GPW - <http://corp-gov.gpw.pl/publications.asp>.

### 12.2. Wskazanie przyczyn odstąpienia od postanowień zbioru zasad ładu korporacyjnego

#### Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

##### **I.Z.1.16. informację na temat planowanej transmisji obrad walnego zgromadzenia – nie później niż w terminie 7 dni przed datą walnego zgromadzenia.**

Spółka nie stosowała powyższej zasady w całym roku, ale zaczęła ją stosować począwszy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się w dniu 31 sierpnia 2020 r. zapewniając transmisję online (video) z przebiegu Walnego Zgromadzenia i informując o niej w ogłoszeniu o zwołaniu walnego zgromadzenia. Zasada nie była stosowana w całym roku, ponieważ nie była stosowana Zasada IV.Z.2.

##### **I.Z.1.20. zapis przebiegu obrad walnego zgromadzenia, w formie audio lub video.**

Spółka nie stosowała tej zasady, w całym roku, ale zaczęła ją stosować począwszy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się w dniu 31 sierpnia 2020 r. zapewniając zapis (video) z przebiegu Walnego Zgromadzenia. Zasada nie była stosowana w całym roku, ponieważ nie była stosowana Zasada IV.Z.2.

#### Walne zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami

##### **IV.Z.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu spółki, spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.**

Spółka nie stosowała powyższej zasady w całym roku, ale zaczęła ją stosować począwszy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się w dniu 31 sierpnia 2020 r. zapewniając relację oraz zapis (video) z przebiegu Walnego Zgromadzenia. Zasada nie była stosowana, ponieważ jej stosowanie nie było uzasadnione w ocenie Spółki.

#### Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązаныmi

##### **V.Z.6. Spółka określa w regulacjach wewnętrznych kryteria i okoliczności, w których może dojść w spółce do konfliktu interesów, a także zasady postępowania w obliczu konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia. Regulacje wewnętrzne spółki uwzględniają między innymi sposoby zapobiegania, identyfikacji i rozwiązywania konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia członka zarządu lub rady nadzorczej od udziału w rozpatrywaniu sprawy objętej lub zagrożonej konfliktem interesów.**

Spółka nie stosuje powyższej zasady. Zasada nie jest stosowana w odniesieniu do określenia szczegółowych kryteriów i okoliczności, w których może dojść w spółce do konfliktu interesów. Zdaniem Spółki obowiązujące zapisy dotyczące możliwości wystąpienia konfliktu interesów zawarte w Regulaminie Zarządu Spółki oraz Regulaminie Rady Nadzorczej Spółki są wystarczające.

#### Wynagrodzenia

**VI.Z.1. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.**

W związku z brakiem w Spółce programów motywacyjnych, zasady ich dotyczące nie mają zastosowania.

**VI.Z.2. Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.**

W związku z brakiem w Spółce programów motywacyjnych, zasady ich dotyczące nie mają zastosowania.

**VI.Z.4. Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej:**

- 1) ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń,**
- 2) informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu, w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, ze wskazaniem kluczowych parametrów ustalania zmiennych składników wynagrodzenia i zasad wypłaty odpraw oraz innych płatności z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze – oddzielnie dla spółki i każdej jednostki wchodzącej w skład grupy kapitałowej,**
- 3) informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia,**
- 4) wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku,**
- 5) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.**

Powyższa zasada nie jest stosowana jedynie w zakresie w jakim raport o wynagrodzeniach nie jest zamieszczony w sprawozdaniu z działalności. Obowiązująca od 2020 r. ustawa o obrocie instrumentami finansowymi i uchwalona przez Walne Zgromadzenie Spółki na jej podstawie i zgodnie z wymaganiami ustawowymi Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wymagają odrębnego sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przez Radę Nadzorczą i poddania go ocenie biegłego rewidenta, a sprawozdanie to musi zostać opublikowane na stronie internetowej Spółki. Dodatkowo Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.