

UCHWAŁY
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Develia S.A. z dnia 30 czerwca 2021 r.
w sprawie zmian polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady
Nadzorczej Develia S.A

UCHWAŁA NR 36

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, niniejszym postanawia zmienić Politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A., przyjętą na podstawie uchwały nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 31 sierpnia 2020 r. („**Polityka Wynagrodzeń**”), w ten sposób, że:

a) punkt III zdanie trzecie Polityki Wynagrodzeń otrzymuje następujące brzmienie:

„Rada Nadzorcza może w drodze uchwały każdorazowo ustalać szczegóły dotyczące warunków wypłacania członkom Zarządu zmiennych składników wynagradzania, w tym w szczególności precyzuje finansowe i niefinansowe kryteria ich przyznania.

b) punkt III ust. 1 lit. b Polityki Wynagrodzeń otrzymuje następujące brzmienie:

„pozostała część premii będzie płatna nie wcześniej niż po dniu zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za dany rok („określony każdorazowo w uchwałach Rady Nadzorczej uszczegóławiających niniejszą Politykę wynagrodzeń”) i będzie podlegać waloryzacji.”

c) punkt IV.1. Polityki Wynagrodzeń otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria zostały spełnione

Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów finansowych oparte jest o dane finansowe prezentowane przez Spółkę w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, lub dane prezentowane w dokumentach zbycia sprzedaży obiektów – dla kryteriów opartych o wysokość ceny sprzedaży obiektów.

Spełnienie kryteriów niefinansowych mierzone jest poprzez ocenę stopnia realizacji konkretnego zadania, na podstawie rocznej analizy Rady Nadzorczej.

Weryfikacji spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych dokonuje Rada Nadzorcza, która w razie potrzeby może korzystać także z wyników badania biegłego rewidenta lub niezależnego eksperta z danej dziedziny w określonym zakresie.

Do oceny i analizy Rada Nadzorcza wykorzystuje też prace Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń, który dokonuje corocznego przeglądu wypłacanych premii, w tym weryfikacje prawidłowości naliczeń oraz przedstawia w tym zakresie rekomendacje dla Rady Nadzorczej.”

d) punkt V Polityki Wynagrodzeń otrzymuje następujące brzmienie:

„V. Proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ew. zmiennych składek emerytalnych), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ew. stałych składek emerytalnych) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 3:1. , a w przypadku wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w stosunku do którego na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń nabyte zostało prawo do niego, a jedynie jego wypłata została odroczone - proporcja powinna wynosić odpowiednio 5:1. W przypadku w którym wypłata wynagrodzenia zmiennego następuje w trakcie roku obrotowego lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu w trakcie roku obrotowego, w którym następuje wypłata wynagrodzenia zmiennego, jako podstawę ustalenia wynagrodzenia stałego do obliczenia proporcji oblicza się 12-krotność miesięcznego wynagrodzenia stałego tego członka Zarządu.”

e) po pkt. XV Polityki Wynagrodzeń dodaje się nowy pkt XVI Polityki Wynagrodzeń o następującej treści:

„XVI. OPIS ISTOTNYCH ZMIAN WPROWADZONYCH DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 31 sierpnia 2020 r. W dniu 30 czerwca 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę nr 36 w sprawie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Dokonana zmiana dotyczy doprecyzowania zasad ustalania wynagrodzenia zmiennego członka zarządu, o których mowa w pkt V Polityki Wynagrodzeń oraz uszczegółowienia zasad podejmowania uchwał przez Radę Nadzorczą w celu jednoznacznego usunięcia wątpliwości interpretacyjnych.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwała nr 36 w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A. została powzięta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 30 czerwca 2021 r., w głosowaniu jawnym, w którym oddano 269.449.232 ważnych głosów stanowiących 60,20 % kapitału zakładowego Spółki. Uchwałę przyjęto 269.449.232 głosami „za”, przy braku głosów „wstrzymujących się” oraz przy braku głosów „przeciw”; do uchwały nie został zgłoszony sprzeciw.

UCHWAŁA NR 37

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, niniejszym postanawia zmienić Politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A., przyjętą na podstawie uchwały nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 31 sierpnia 2020 r. („**Polityka Wynagrodzeń**”), w ten sposób, że:

- a) w punkcie III Polityki Wynagrodzeń dodaje się zdanie drugie o następującym brzmieniu:

„Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym, w ramach którego może im zostać przyznane prawo do wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe (stanowiącego rodzaj wynagrodzenia zmiennego). Szczegółowe zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego.”

- b) w punkcie III Polityki Wynagrodzeń dodaje się pkt 3 o następującym brzmieniu:

„3. Programy motywacyjne

Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym, w ramach którego może im zostać przyznane prawo do wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe (stanowiącego rodzaj wynagrodzenia zmiennego). Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych mają na celu zwiększenie wartości Spółki i umożliwienie Członkom Zarządu partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości Grupy Develia, motywacji do efektywniejszego działania oraz zapewnienia trwałego związania ze Spółką, mając przy tym na względzie długoterminowe interesy oraz stabilność Spółki.

Program motywacyjny może być uchwalany na okres kilku lat obrotowych zaś instrumenty finansowe mogą być przyznawane za każdy rok obrotowy trwania programu.

Wypłacenie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może zostać uzależnione od pozostawania przez Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Develia lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy program motywacyjny oparty na instrumentach finansowych.

Program motywacyjny może wprowadzać ograniczenia w zakresie zbycia przyznanych instrumentów finansowych.

Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie. Szczegółowe zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego.

Przyznanie instrumentów finansowych może być uzależnione zarówno od kryteriów finansowych, jak i niefinansowych. Są to w szczególności następujące kryteria:

A. **kryteria finansowe** – przyznanie instrumentów finansowych może być powiązane osiągnięciem określonego zysku przez Spółkę lub określonymi wskaźnikami

finansowymi;

B. **kryteria niefinansowe** – przyznanie instrumentów finansowych może być uzależnione od realizacji strategii biznesowej Spółki.”

c) W punkcie XIV Polityki Wynagrodzeń dodaje się punkt 4 o następującym brzmieniu:

„4. określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz zasad zbywania instrumentów finansowych.”

d) W punkt V Polityki Wynagrodzeń dodaje się zdanie o następującym brzmieniu:

„Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego, o której mowa powyżej, nie uwzględnia otrzymywanego wynagrodzenia zmiennego opartego o instrumenty finansowe”.

e) po pkt. XV Polityki Wynagrodzeń dodaje się nowy pkt XVI Polityki Wynagrodzeń o następującej treści:

„XVI. OPIS ISTOTNYCH ZMIAN WPROWADZONYCH DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 31 sierpnia 2020 r. W dniu 30 czerwca 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę nr 37 w sprawie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Dokonana zmiana wynika z wprowadzenia w Spółce programu motywacyjnego dla osób o kluczowym znaczeniu dla Spółki, przewidzianego do realizacji na lata 2021 – 2024.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwała nr 37 w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A. została powzięta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 30 czerwca 2021 r., w głosowaniu jawnym, w którym oddano 269.449.232 ważnych głosów stanowiących 60,20 % kapitału zakładowego Spółki. Uchwałę przyjęto 269.449.232 głosami „za”, przy braku głosów „wstrzymujących się” oraz przy braku głosów „przeciw”; do uchwały nie został zgłoszony sprzeciw.