

**Polityka wynagrodzeń  
członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A.  
(tekst jednolity z dnia 30.06.2021 r.)**

## **I. Postanowienia wstępne**

### **1. Podstawa prawna i zasady sporządzenia polityki**

Walne Zgromadzenie spółki Develia S.A. (dalej: „Spółka”, „Develia”), działając w oparciu o treść art. 90c-90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm. - dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”), przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („**Polityka wynagrodzeń**”, „**Polityka**”).

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został zaopiniowany przez Radę Nadzorczą oraz przedstawiony akcjonariuszom podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia dn. 20 sierpnia 2020 r.

### **2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń**

Polityka wynagrodzeń ma na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

#### **1) Strategia biznesowa Spółki**

Develia S.A. stoi na czele grupy kapitałowej (w rozumieniu ustawy o rachunkowości) z segmentu deweloperskiego, realizującej inwestycje komercyjne i mieszkaniowe (dalej: „Grupa” lub „Grupa Develia”). Develia realizuje strategię biznesową zgodną z jej podstawowym rodzajem działalności, tj. działalnością inwestycyjną polegającą na budowie i sprzedaży budynków (lokali) mieszkaniowych oraz budowie i wynajmie powierzchni komercyjnej. Przy tym Spółka konsekwentnie realizuje strategię dywersyfikacji lokalizacji inwestycji i rozszerzania działalności na rynku mieszkaniowym największych miast w Polsce.

Spółka realizuje strategię, zgodnie z wytyczonymi celami, opisanymi poniżej:

#### **A. Utrzymanie pozycji jednego z czołowych deweloperów mieszkaniowych w Polsce**

Grupa od kilku lat jest jednym z czołowych deweloperów mieszkaniowych działających na polskim rynku. Pozycja jednego z liderów rynku pozwala maksymalizować efektywność działania oraz minimalizować ryzyka działania. Dodatkowo Grupa prowadzi działalność deweloperską dobrze zdywersyfikowaną pod względem geograficznym - realizuje projekty mieszkaniowe w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Gdańsku i Katowicach. W każdym z tych miast planowane jest prowadzenie inwestycji w różnych lokalizacjach, w różnych standardach, tak by oferować produkty dla różnych grup docelowych. Grupa będzie aktywizować grunty będące dotąd w banku ziemi.

#### **B. Utrzymanie pozycji istotnego gracza na rynku obiektów komercyjnych**

W segmencie komercyjnym Spółka zakłada dalsze działanie w modelu tzw. dewelopera komercyjnego – podmiotu, który realizuje, komercjalizuje, optymalizuje i sprzedaje przede wszystkim zrealizowane przez siebie budynki o różnym charakterze.

## 2) Długoterminowe interesy

### A. Skala działalności

Spółka zakłada utrzymanie pozycji w segmencie mieszkaniowym. W drugim segmencie działalności, tj. działalności w obszarze nieruchomości komercyjnych zakładana jest sprzedaż posiadanych obiektów, zwłaszcza nieruchomości biurowych oraz budowa kolejnych w celu ich sprzedaży po zakończeniu procesu budowy i komercjalizacji.

### B. Budowa banku ziemi

Monitorując rynek nieruchomości gruntowych, szczególnie w dużych aglomeracjach, Spółka oraz Grupa Develia utrzymuje istotną wartość banku ziemi oraz systematycznie odbudowuje swój potencjał w tym zakresie. W ramach banku ziemi Spółka zamierza utrzymywać taki stan posiadania gruntów, który umożliwi realizację projektów deweloperskich przez przynajmniej kolejne 3-5 lat działalności Grupy Develia.

### C. Utrzymanie odpowiedniego poziomu rentowności projektów

Spółka regularnie monitoruje i odpowiednio uruchamia inwestycje deweloperskie ze swojego portfela, a także monitoruje rynek nieruchomości w poszukiwaniu projektów, które mogą zapewnić odpowiednią rentowność w danej lokalizacji i sytuacji rynkowej.

### D. Społeczna odpowiedzialność biznesu

Spółka przewiduje w długoterminowej strategii podejmowanie zagadnień społecznej odpowiedzialności, uwzględniając w swoich działaniach potrzeby zarówno społeczeństwa, jak i środowiska. Z tego względu Spółka planuje kontynuację udziału w akcjach charytatywnych, jak również podnoszenie świadomości ochrony środowiska wśród kadry pracowniczej, a także realizowanie projektów budowlanych z uwzględnieniem tych zasad.

## 3) Stabilność Spółki

### A. Aspekty ekonomiczne

Odpowiedni poziom rentowności oraz utrzymanie płynności mają za zadanie zapewnić stabilność finansową Spółki. Celem Spółki oraz Grupy Develia jest utrzymanie równowagi pomiędzy ciągłością a elastycznością finansowania, poprzez korzystanie z rozmaitych źródeł finansowania, takich jak np. kredyty bankowe i obligacje i dostosowywanie terminów zapadalności finansowania do planów deweloperskich.

### B. Aspekty zarządcze

Ponadto, aby zapewnić stabilne funkcjonowanie w perspektywie długofalowej, Spółka podejmuje również działania takie jak:

- a) badanie i ocena adekwatności, skuteczności i efektywności systemu zarządzania ryzykiem biznesowym i systemu kontroli wewnętrznej przy pomocy mechanizmów audytu wewnętrznego. Głównym zadaniem audytu wewnętrznego jest przede wszystkim:
  - przegląd i ocena istniejących mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz wiarygodności i rzetelności informacji zarządczych, operacyjnych i finansowych,
  - przegląd i ocena zgodności z przepisami prawa, politykami, planami i procedurami, określenie braków i słabości istniejących kontroli w celu

proaktywnego rozwiązywania problemów i minimalizacji wpływu na działania operacyjne Spółki,

- ocena środków ochrony aktywów Spółek,
- ocena dostosowania działań do przedstawionych wcześniej zaleceń audytu lub kontroli;

b) zawieranie transakcji z podmiotami o dobrej sytuacji finansowej;

c) monitorowanie stanu należności, co minimalizuje narażenie na ryzyko nieściągalnych należności;

d) dostosowanie terminów spłaty rat kredytów do wpływów ze sprzedaży poszczególnych inwestycji.

### **C. Aspekty społeczne**

W Spółce wartością są przede wszystkim ludzie. Spółka zdaje sobie sprawę, że zgrany i wyspecjalizowany zespół potrafi tworzyć rzeczy wyjątkowe, dlatego docenia talenty i inwestuje w nie. Jako jeden z wiodących deweloperów w Polsce zapewnia stabilne zatrudnienie z dużymi możliwościami rozwoju, a także stwarza warunki do doskonalenia umiejętności w oparciu o najlepsze wzorce.

Spółka realizuje politykę w zakresie zatrudniania zgodnie z zasadami przyjętej Polityki różnorodności oraz nie podejmuje żadnych działań które mają na celu dyskryminację pracowników w szczególności w zakresie płci i wieku.

## **II. Stałe składniki wynagrodzenia**

### **1. Wynagrodzenie z tytułu powołania**

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać miesięczne wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania. Wynagrodzenie to może przybrać formę świadczenia samodzielnego jak i świadczenia wypłacanego obok wynagrodzenia podstawowego należnego z tytułu umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego. Wynagrodzenie takie wypłacane będzie w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej. Kwota takiego wynagrodzenia może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje, odpowiedzialność, zakres obowiązków oraz posiadane kwalifikacje.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać miesięczne wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej w szczególności ze względu na pełnione przez nich funkcje oraz pełnienie dodatkowych funkcji w komitetach Rady Nadzorczej.

### **2. Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę**

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać miesięczne wynagrodzenie podstawowe z tytułu umowy o pracę wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej w umowie o pracę. Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu w szczególności ze względu na pełnione przez nich funkcje, zakres obowiązków, odpowiedzialność oraz posiadane kwalifikacje.

### **3. Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego**

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać miesięczne wynagrodzenie podstawowe z tytułu kontraktu menedżerskiego wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej w tym kontrakcie.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu w szczególności ze względu na pełnione przez nich funkcje, zakres obowiązków, odpowiedzialność oraz posiadane kwalifikacje.

#### **4. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu delegowania członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu**

Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, w przypadku rezygnacji lub odwołania takiego Członka Zarządu, otrzymuje dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne.

Kwota takiego wynagrodzenia ustalana jest w uchwale Rady Nadzorczej i uzależniona jest od funkcji, jaką pełnić ma delegowany członek Rady Nadzorczej, zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz posiadanych kwalifikacji.

#### **5. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie**

Członek Rady Nadzorczej pełniący dodatkową funkcję w wyodrębnionym Komitecie Rady Nadzorczej może otrzymywać dodatkowe stałe wynagrodzenie pieniężne w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Kwota ww. miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami danego komitetu ze względu na funkcje pełnione przez nich w tym Komitecie.

#### **6. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne**

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu mogą być m.in.:

- wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych,
- prywatna opieka medyczna,
- zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe,
- korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i za granicą),
- pokrywanie kosztów mieszkania służbowego/pobytu w miejscu pracy/świadczenia usług,
- pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O).

w zakresie, w jakim te świadczenia mają charakter dodatkowego wynagrodzenia, a nie stanowią kosztów ponoszonych przez Spółkę w celu należytego pełnienia funkcji przez członków Zarządu.

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Rady Nadzorczej mogą być:

- wszelkie koszty służbowych podróży (krajowych związanych z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej),
- ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O)

w zakresie, w jakim te świadczenia mają charakter dodatkowego wynagrodzenia, a nie stanowią kosztów ponoszonych przez Spółkę w celu należytego pełnienia funkcji przez członków Rady Nadzorczej.

### III. Zmienne składniki wynagrodzenia

Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd poza wynagrodzeniem podstawowym (stałym), otrzymują także zmienne składniki wynagrodzenia (premie i nagrody pieniężne).

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.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują tego typu wynagrodzenia, z uwagi na charakter funkcji pełnionych przez członków tego organu.

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. Rada Nadzorcza może także przyporządkować konkretnym kryteriom wartość ważoną wyznaczającą procentowy udział realizacji poszczególnych kryteriów w kwocie danego zmiennego składnika wynagrodzenia.

#### 1. Premie pieniężne

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie **okresowych premii pieniężnych** na bazie kryteriów ocenianych w trybie rocznym oraz **premi sprzedaży obiektów komercyjnych**.

Wysokość oraz forma premii pieniężnych mogą różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na charakter pełnionych przez nich funkcji, a także podział zadań i odpowiedzialności między członkami Zarządu.

Spółka nie może żądać zwrotu premii pieniężnych.

Wypłata okresowych premii pieniężnych nie podlega odroczeniu z zastrzeżeniem sytuacji przewidzianych w niniejszej Polityce.

Wypłata premii pieniężnej z tytułu sprzedaży obiektów komercyjnych może podlegać odroczeniu w szczególności w następujący sposób:

- a. określony procent premii będzie płatny w określonym terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia zawarcia ostatecznej umowy sprzedaży i zapłaty pełnej ceny sprzedaży przez kupującego,
- b. 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.terminy odroczenia mogą ulec modyfikacji w przypadku wypowiedzenia przez Spółkę stosunku prawnego, na podstawie którego zatrudniony jest członek Zarządu lub w przypadku, gdy zapłata ceny sprzedaży zgodnie z czynnością prawną o charakterze ostatecznym będzie następowała w ratach.

#### 1) Kryteria wypłaty premii okresowej

Wypłata okresowych premii pieniężnych może być uzależniona zarówno od kryteriów finansowych, jak i niefinansowych. Są to w szczególności następujące kryteria:

A. **kryteria finansowe** - wysokość premii może być powiązana z odpowiednimi wskaźnikami finansowymi;

**B. kryteria niefinansowe** - wypłata premii pieniężnej może być uzależniona w szczególności od realizacji celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą, zgodnie z założoną strategią biznesową i długoterminowymi interesami.

## **2) Kryteria wypłaty premii sprzedażowej obiektów komercyjnych**

Premia sprzedażowa oparta jest m.in. o kryteria finansowe dotyczące transakcji sprzedaży obiektu komercyjnego.

### **2. Nagrody pieniężne**

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne w formie nagród pieniężnych za realizację istotnych osiągnięć, w zależności od spełnienia kryteriów finansowych i/lub niefinansowych.

Wysokość oraz forma nagród pieniężnych mogą różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na charakter pełnionych przez nich funkcji, a także podział zadań i odpowiedzialności między członkami Zarządu jak również cele postawione danemu Członkowi Zarządu.

Wypłata nagrody pieniężnej za realizację istotnych osiągnięć nie podlega odroczeniu i zwrotowi.

Kryteria wypłaty nagród pieniężnych obejmują m.in.:

**A. kryteria finansowe** - podejmowanie skutecznych inicjatyw zapewniających Spółce systematyczny wzrost wyników finansowo-ekonomicznych i rozwój;

**B. kryteria niefinansowe:**

- a. wykonanie dodatkowych zadań wyznaczonych uchwałą Rady Nadzorczej, przynoszących Spółce znaczne korzyści w obszarach m.in. zarządzania organizacją, HR, finansowym, wizerunkowym;
- b. występowanie z pomysłami, projektami, które po wdrożeniu usprawniają w Spółce stosowane procedury, organizację pracy itp.;
- c. kluczowy wkład w budowanie i umocnienie pozycji organizacyjnej lub ekonomicznej Spółki;
- d. podejmowanie działań na rzecz prewencji i zwalczania negatywnych skutków działalności Spółki dla środowiska i otoczenia społeczno-urbanistycznego;
- e. inspirowanie Spółki do zaangażowania w akcje w zakresie przedsięwzięć służących zrównoważonemu rozwojowi otoczenia urbanistycznego oraz rozwoju pozamieszkalnych funkcji osiedli.

### **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.

#### IV. Szczegóły dot. kryteriów wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

##### 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 weryfikację prawidłowości naliczeń oraz przedstawia w tym zakresie rekomendacje dla Rady Nadzorczej.

##### 2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria przyczyniają się do realizacji celów określonych w pkt I.2 Polityki wynagrodzeń

Kryteria finansowe w postaci m.in. zysku operacyjnego netto, publikowane w sprawozdaniach finansowych i podlegające obowiązkowemu badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta, są kompleksowymi i rzetelnymi miernikami kondycji finansowej zarówno samej Spółki, jak i całej Grupy Develia w kontekście długoterminowej strategii biznesowej.

Ponadto, członkowie Zarządu motywowani są do podejmowania skutecznych inicjatyw zapewniających Spółce systematyczny wzrost wyników finansowo-ekonomicznych i jej dalszy rozwój.

Ustanowienie kryteriów w takiej postaci gwarantuje zatem Spółce szereg korzyści dla realizacji celów wskazanych w pkt I.2:

- 1) członkowie Zarządu z zaangażowaniem realizują strategiczne zamierzenia biznesowe Spółki w taki sposób, aby Spółka osiągnęła jak najlepsze wyniki finansowe; wpływa to bezpośrednio na realizację strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności;

- 2) uzależnienie wypłaty konkretnych zmiennych elementów wynagrodzenia od kryteriów związanych z usprawnieniem i rozwojem głównych obszarów działalności biznesowej Spółki stanowi bezpośredni czynnik motywacyjny dla członków Zarządu do działania w jak najlepszym interesie Spółki;
- 3) wszystko powyższe wpływa na umocnienie sytuacji finansowej i rynkowej Spółki, co finalnie odnosi pozytywny efekt dla sytuacji pozostałych zainteresowanych – przede wszystkim akcjonariuszy oraz pracowników.

Z kolei kryteria niefinansowe mogą dotyczyć organizacji pracy w Spółce, jej rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu i dzięki temu motywować członków Zarządu m.in. do podejmowania działań na rzecz prewencji i zwalczania negatywnych skutków działalności Spółki dla środowiska i otoczenia społeczno-urbanistycznego. Uwzględnienie takich kryteriów, które obejmują rozwój proceduralny oraz organizacyjny, a także umocnienie pozycji Spółki pod względem tak biznesowym, jak i społecznym, powoduje, że członkowie Zarządu skupiają się nie tylko na wzmacnianiu wyników finansowych DEVELII, lecz także na jej kompleksowym rozwoju strukturalnym.

## V. Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

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.

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

## VI. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu lub, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią wynagrodzenia przysługującego za pełnienie funkcji lub świadczenie usług na rzecz Spółki. Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:

- 1) odprawy lub odszkodowania związane z zakończeniem współpracy,
- 2) odprawy emerytalne i rentowe,
- 3) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji,
- 4) odprawy pośmiertne,
- 5) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),
- 6) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska,



- 7) dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.

## **VII. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń**

Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami organów Spółki. Wynagrodzenia pracowników Spółki, a także członków Rady Nadzorczej lub członków Zarządu są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

Co więcej, w Spółce funkcjonuje system premiowania i system prowizyjny obejmujący szeroki krąg pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej. W takim przypadku cele i zadania członków Zarządu wynikające z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej są także częściowo delegowane do pracowników Spółki (np. premie od sprzedaży mieszkań, system prowizyjny oparty o ceny zakupu nieruchomości inwestycyjnych, premie związane z realizacją inwestycji wedle sposobu i harmonogramu ustalonego przez Spółkę). Oznacza to, że cele strategiczne wiążą więc także pozostałych pracowników. W ten sposób możliwe jest czerpanie przez nich korzyści – pośrednio lub bezpośrednio – w związku ze wzrostem wyników finansowych Spółki. Pracownicy są także motywowani do realizacji strategii biznesowej, celów długoterminowych i stabilności Spółki.

Ponadto, kryteria w zakresie wyników niefinansowych zostały oparte m.in. o działania uwzględniające usprawnienie stosowanych w Spółce procedur, organizacji pracy itp. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu uzależniona jest zatem również od ciągłej dbałości o sytuację pracowników Spółki.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby polityka personalna w DEVELII opierała się na respektowaniu litery prawa, etyki i wzajemnym poszanowaniu pracowników. Spółka na bieżąco działa na rzecz równości w zatrudnieniu w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację projektów rozwojowych.

## **VIII. Warunki nawiązanych stosunków prawnych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej**

### **1. Umowy z członkami Zarządu**

Członków Zarządu oraz Spółkę łączą umowy o pracę na czas nieokreślony.

Umowy te ulegają wypowiedzeniu na następujących warunkach:

- 1) umowa może zostać rozwiązana przez członka Zarządu z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia;
- 2) jeśli chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę przez Spółkę - w umowach o pracę ustalono dwa rodzaje stosowanych okresów wypowiedzenia, które znajdują zastosowanie w zależności od indywidualnych warunków umów o pracę członków Zarządu:
  - do dnia zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2020 - umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę w stosunku do poszczególnych członków

Zarządu z zachowaniem odpowiednio dziesięciomiesięcznego lub sześciomiesięcznego okres wypowiedzenia;

- od dnia następującego po dniu zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2020 i w późniejszym terminie umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę z każdym z członków Zarządu z zachowaniem sześciomiesięcznego okres wypowiedzenia, który od tego momentu będzie jednolity dla wszystkich członków Zarządu.

## **2. Stosunek powołania z członkami Rady Nadzorczej**

Członkowie Rady Nadzorczej współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji. Brak jest umów łączących Spółkę z poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej regulujących zasady współpracy między stronami.

Rada Nadzorcza jest powoływana przez Walne Zgromadzenie w liczbie od 5 do 7 członków na okres wspólnej trzyletniej kadencji.

Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania go ze składu Rady Nadzorczej.

Ponadto, członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany. W przypadku odwołania członka Rady Nadzorczej w toku kadencji i powołania w to miejsce innej osoby kadencja osoby nowo powołanej kończy się wraz z kadencją całej Rady. To samo dotyczy również przypadku odwołania całej Rady w toku kadencji i powołania nowego składu Rady Nadzorczej, a także przypadku rozszerzenia składu Rady w toku kadencji o nowo powołanych członków.

## **IX. Główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

Członkowie Zarządu jako pracownicy Spółki oraz członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnionych funkcji mogą być objęci Pracowniczymi Planami Kapitałowymi (PPK) w Spółce. Udział w PPK jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej nie zdecydują się na rezygnację z PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat podstawowych z tego tytułu w wysokość 1,5% wynagrodzenia brutto danego uczestnika. Poza wpłatami podstawowymi Spółka nie przewiduje wpłat dodatkowych na rzecz członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.

Poza PPK w Spółce nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

## **X. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń**

**Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki obejmował:**

1. weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką na dotychczas obowiązujących zasadach,

2. regularną wymianę wiedzy między Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania celów i założeń niniejszej Polityki,
3. konsultacje z zewnętrznymi doradcami prawnymi,
4. opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą,
5. przeprowadzenie dyskusji nad uchwałą podczas obrad Walnego Zgromadzenia,
6. poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
7. przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Polityka zostanie wdrożona częściowo przez Komitet Nominacji i Wynagrodzeń wyodrębniony w ramach Rady Nadzorczej i częściowo przez Zarząd pod bieżącym nadzorem Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń.

Komitet Nominacji i Wynagrodzeń będzie na bieżąco monitorować wdrażanie Polityki wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy wynagrodzenia w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

#### **XI. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

Spółka podejmuje następujące środki w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów:

1. Zgodnie z Regulaminem Zarządu Develia w sytuacji zaistnienia konfliktu dot. interesów członków Zarządu – członkowie Zarządu nie mogą brać udziału w rozstrzygnięciu spraw, w których zachodzi możliwość kolizji interesów: interesów Spółki z osobistymi interesami członka Zarządu, jego małżonka, krewnych, powinowatych do drugiego stopnia.
2. Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej Develia w sytuacji zaistnienia konfliktu dot. interesów członka Rady Nadzorczej – członek taki powinien poinformować o tym pozostałych członków Rady Nadzorczej i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.

W świetle powyższego zatem członkowie organów Spółki powinni powstrzymać się od działań w sytuacji zaistnienia konfliktu interesów.

Dodatkowe środki podjęte w celu unikania konfliktów lub zarządzania nimi:

- wdrożenie Procedury Anonimowego Zgłaszania Naruszeń w Develia S.A., która umożliwia sygnalizowanie naruszeń lub nadużyć m.in. w zakresie przyjętych w Spółce Procedur i Standardów Etycznych. Naruszenie takie zgłosić może każdy pracownik Spółki lub osoba wykonująca na jej rzecz czynności,
- uwzględnianie uwag akcjonariuszy do projektu Polityki zgłaszanych podczas Walnego Zgromadzenia,
- akceptowanie możliwych odstępstw od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności,
- w razie potrzeby, podjęcie uchwały Zgromadzenia Wspólników w sprawie zmiany Polityki lub uchwały Rady Nadzorczej w sprawie wprowadzenia odstępstwa od Polityki.

## **XII. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt. I.2.**

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń, opartej o jasne i obiektywne zasady, przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

- zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów,
- częściowe uzależnienie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego członkom Zarządu od osiągniętych wyników Spółki i Grupy, na które bezpośredni wpływ mają podejmowane przez nich działania,
- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki,
- wyznaczanie członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też pozostających w zasięgu możliwości zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organów do otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia zmiennego.

## **XIII. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki**

1. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:

- 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz
- 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.

2. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następujących sytuacjach:

- 1) poniesienie przez Spółkę w danym roku obrotowym straty przewyższającej sumę kapitałów zapasowego i rezerwowych,
- 2) podjęcie działań restrukturyzacyjnych lub reorganizacyjnych, które mają lub będą miały istotny wpływ na aktywa i pasywa Spółki oraz na jego sytuację ekonomiczną, finansową lub zyski i straty,
- 3) wycofanie się lub wejście przez Spółkę w nowy, istotny obszar działalności podstawowej,
- 4) złożenie wniosku o ogłoszenie upadłości Spółki lub wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego wobec Spółki,
- 5) powzięcie wiedzy co do niewypłacalności istotnych dłużników Spółki,
- 6) podjęcie decyzji o zamiarze połączenia, podziału lub przekształcenia Spółki,
- 7) zawieszenia obrotu akcjami Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
- 8) wycofania akcji Spółki z obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
- 9) w innej uzasadnionej sytuacji, w przypadku złożenia przez wszystkich członków Zarządu wniosku jedynie w zakresie zmniejszenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego członkom Zarządu na jakiegokolwiek podstawie,
- 10) w innej uzasadnionej sytuacji, w przypadku złożenia przez wszystkich członków Rady Nadzorczej wniosku jedynie w zakresie zmniejszenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego członkom Rady Nadzorczej na jakiegokolwiek podstawie.

3. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następującym trybie:
  - 1) na podstawie pisemnego wniosku wszystkich członków Zarządu;
  - 2) z inicjatywy własnej Rady Nadzorczej.
4. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. Uchwała o czasowym odstąpieniu jest podejmowana najpóźniej 14 dni od doręczenia Radzie Nadzorczej odpowiedniego wniosku Zarządu lub akcjonariuszy.
5. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej. Jeśli wskazanie dokładnego terminu odstąpienia nie jest możliwe, Rada Nadzorcza wskazuje warunki, których spełnienie umożliwi powrót do stosowania Polityki. W tej sytuacji zakończenie okresu odstąpienia od stosowania Polityki zostanie potwierdzone kolejną uchwałą Rady Nadzorczej.
6. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
7. Odstąpienie od stosowania Polityki może obejmować wyłącznie następujące elementy Polityki:
  - 1) opis wynagrodzenia stałego i zmiennego, które może być przyznawane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
  - 2) kryteria przyznawania wynagrodzenia zmiennego w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
  - 3) wzajemna proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego,
  - 4) okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
  - 5) możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
  - 6) główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
  - 7) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

#### **XIV. Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień Polityki**

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w następujących granicach:

1. opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom ww. organów,
2. kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,
3. informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
4. określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz zasad zbywania instrumentów finansowych.

#### **XV. Stosowanie Polityki**

1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.

2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
3. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.

#### **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.

W dniu 30 czerwca 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzeniu 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.

Uchwała w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A. została powzięta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy w dniu 31 sierpnia 2020 r., w głosowaniu jawnym, w którym oddano 271.023.148 ważnych głosów stanowiących 60,55 % kapitału zakładowego Spółki. Uchwałę przyjęto 188.882.385 głosami „za”, przy 773.267 głosach „wstrzymujących się” oraz przy 81.367.496 głosach „przeciw”; do uchwały nie został zgłoszony sprzeciw.

Uchwały nr 36 i 37 w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A. zostały powzięte 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. Uchwały przyjęto 269.449.232 głosami „za”, przy braku głosów „wstrzymujących się” oraz przy braku głosów „przeciw”; do uchwał nie zostały zgłoszone sprzeciwy.