



**Roczne Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Zarządu i Rady Nadzorczej Develia S.A.  
Za rok 2022**

---

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej Develia Spółka Akcyjna zostało sporządzone na podstawie Art. 90g. Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2022 r. poz.2554) („Ustawy”).

Obowiązująca wersja Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Develia S.A. („Polityka”) została zatwierdzona w dniu 31 sierpnia 2020 r. Uchwałą nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Develia S.A. następnie zmieniona w dniu 30 czerwca 2021 r. uchwałą nr 36 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Develia S.A. oraz następnie zmieniona w dniu 17 maja 2022 r. uchwałą nr 24 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Develia S.A. Obowiązująca wersja Polityki jest dostępna na stronie internetowej [https://develia.pl/wp-content/uploads/2023/03/Polityka-Wynagrodzen-tekst-jednolity-po-ZWZ\\_17052022.pdf](https://develia.pl/wp-content/uploads/2023/03/Polityka-Wynagrodzen-tekst-jednolity-po-ZWZ_17052022.pdf). Rada Nadzorcza uchwałą nr 3 z dnia 20 października 2020 r. podjęła uchwałę w sprawie uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń zgodnie z upoważnieniem udzielonym przez Walne Zgromadzenie w uchwale nr 22 z dnia 31 sierpnia 2020 r. a następnie uchwałą nr 27/2021 podjętą w dniu 22 października 2021 r. dokonała zmiany uchwały w sprawie uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń nr 3 z dnia 20 października 2020 r.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Develia S.A. uchwałą nr 7 z dn. 17.05.2022 r. działając w wykonaniu art. 90g ust.6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, pozytywnie zaopiniowało przyjęte przez Radę Nadzorczą, roczne sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Develia S.A. za rok 2021. Powyższa uchwała nie zawierała żadnych uwag, także niniejsze sprawozdanie uwzględnia powyższą uchwałę w całości.

W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za 2022 r. nastąpiła zmiana w podejściu do wykazywanych wartości porównawczych. Obecnie wykorzystywany jest wzór porównujący obecny rok sprawozdawczy do poprzedniego roku oraz dla niepełnych okresów pracy/powołania zastosowano zapis „nie dotyczy: N/A”.

Zgodnie z Art. 36 ust. 2 Ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2019 poz. 2217), Rada Nadzorcza sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2022.

## 1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu Develia S.A oraz członków Rady Nadzorczej Develia S.A. w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia za rok 2022.

### 1.1. Zarząd

W roku 2022 wynagrodzenie Członków Zarządu Develia S.A. składało się w szczególności z następujących elementów:

- wynagrodzenia pieniężnego stałego, zgodnie z umową o pracę, z tytułu umowy o zakazie konkurencji, ekwiwalentu za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych oraz składek pracodawcy na Pracownicze Plany Kapitałowe;
- wynagrodzenia pieniężnego dodatkowego przyznawanego w postaci premii rocznej;
- wynagrodzenia pieniężnego dodatkowego przyznawanego w postaci premii jednorazowej;
- dodatkowego świadczenia pieniężnego i niepieniężnego, w tym: wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych, prywatna opieka medyczna, zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe.

### 1.2. Rada Nadzorcza

W roku 2022 wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Develia S.A. składało się z następujących elementów:

- wynagrodzenia pieniężnego stałego, opartego o powołanie na funkcję Członka Rady Nadzorczej Develia S.A. oraz składek pracodawcy na Pracownicze Plany Kapitałowe;
- wynagrodzenia dodatkowego z tytułu pełnienia funkcji w wyodrębnionym Komitecie Rady Nadzorczej;
- dodatkowych świadczeń takich jak: wszelkie koszty służbowych podróży krajowych związanych z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej.

Powyższe składowe wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej zostały ujęte w całkowitym wynagrodzeniu. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej nie wystąpiło wynagrodzenie zmienne.

### 1.3. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu Develia S.A. w 2022 r.

Członek Zarządu	Stale wynagrodzenie łącznie	Benefity pozapłacowe razem	Zmienne składniki roczne	Jednorazowe składniki	Całkowite wynagrodzenie
Oślizło Andrzej, Prezes Zarządu	1 115 141	142 453	1 481 424	-	2 739 018
Ruszczak Paweł, Wiceprezes Zarządu	878 099	83 030	1 025 035	-	1 986 165
Poławski Mariusz, Wiceprezes Zarządu	874 909	109 456	995 218	-	1 979 583

Ponadto w 2022 r. Spółka wypłaciła wynagrodzenia byłym członkom zarządu:

- 1) Mirosławowi Kujawskiemu – który pełnił funkcję członka zarządu do 25.01.2021 r. i w 2022 r. otrzymał wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w wysokości 300 000,00 złotych.
- 2) Tomaszowi Wróblowi – który pełnił funkcję członka zarządu do 30.06.2021 r. i w 2022 r. otrzymał wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę w wysokości 1 995 986,00 złotych.

### 1.4. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Develia S.A. w 2022 r.

Członek Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie z tytułu powołania	Dodatek za pełnienie funkcji w Komitecie	Całkowite wynagrodzenie
Borowiec Piotr, Członek RN, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń	78 000	21 000	99 000
Gorczyca Filip, Członek RN, Członek Komitetu Audytu	42 000	12 000	54 000

Hulbój Michał, Członek RN, Członek Komitetu Audytu	50 903	1 677	52 581
Kaczmarek Piotr, Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń	79 845	45 000	124 845
Małyska Paweł, Wiceprzewodniczący RN, Przewodniczący Komitetu Audytu, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń	48 000	20 214	68 214
Osowski Jacek, Przewodniczący RN, Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń	117 345	27 000	144 345
Osuchowski Artur, Członek RN	26 757	2 643	29 400
Pietryszyn Robert, Członek RN, Członek Komitetu Audytu	79 869	21 000	100 869
Piniór Piotr, Członek RN, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń	78 000	21 000	99 000

W roku 2022 spółka Develia S.A. posiadała i nadal posiada polisy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej członków władz spółki kapitałowej. Polisa ma charakter bezimienny i obejmuje zakresem ubezpieczenia osoby ubezpieczone wchodzące w skład spółek zależnych należących do Develia.

### 1.5. Proporcje poszczególnych składników wynagrodzenia w odniesieniu do członków Zarządu Develia S.A. w 2022 r.

Członek Zarządu	Stale wynagrodzenie + benefity pozapłacowe łącznie	Składniki zmienne łącznie	Proporcja wynagrodzenia zmiennego i stałego
Oślizło Andrzej Prezes Zarządu	1 257 594	1 481 424	1,18:1
Ruszczak Paweł, Wiceprezes Zarządu	961 130	1 025 035	1,07:1
Poławski Mariusz, Wiceprezes Zarządu	984 365	995 218	1,01:1

Proporcje wynagrodzenia zmiennego i stałego zostały określone na podstawie rzeczywistych dat wypłat wynagrodzenia zmiennego i stałego w 2022 r. z pominięciem wpływu daty uzyskania prawa do danego składnika wynagrodzenia, a także okresu, którego wypłata dotyczy.

### 2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką 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 Polityce:

- 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 akcjonariuszy oraz pozostałych interesariuszy, w tym 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.

### 3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

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.

Podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego zależnego od spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych jest uchwała Rady Nadzorczej, która potwierdza częściowe lub całkowite spełnienie przesłanek do wypłaty i wysokość danego zmiennego składnika wynagrodzenia.

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.

Celem zapewnienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalone 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 Rady Nadzorczej nie otrzymują tego typu wynagrodzenia, z uwagi na charakter funkcji pełnionych przez członków tego organu.

Rada Nadzorcza w drodze uchwały ustala 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.

#### 3.1. Premie pieniężne.

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie okresowych premii pieniężnych na bazie kryteriów ocenianych w trybie rocznym oraz premii z tytułu 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 w uchwale Rady Nadzorczej uszczegóławiającej niniejszą Politykę wynagrodzeń) i będzie podlegać waloryzacji,
- c. 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 Spółki.
- 2) Kryteria wypłaty premii z tytułu sprzedaży obiektów komercyjnych  
Premia ta oparta jest m.in. o kryteria finansowe dotyczące transakcji sprzedaży obiektu komercyjnego.

### 3.2. 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:
- wykonanie dodatkowych zadań wyznaczonych uchwałą Rady Nadzorczej, przynoszących Spółce znaczne korzyści w obszarach m.in. zarządzania organizacją, HR, finansowym, wizerunkowym;
  - występowanie z pomysłami, projektami, które po wdrożeniu usprawniają w Spółce stosowane procedury, organizację pracy itp.;
  - kluczowy wkład w budowanie i umocnienie pozycji organizacyjnej lub ekonomicznej Spółki;
  - podejmowanie działań na rzecz prewencji i zwalczania negatywnych skutków działalności Spółki dla środowiska i otoczenia społeczno-urbanistycznego;
  - inspirowanie Spółki do zaangażowania w akcje w zakresie przedsięwzięć służących zrównoważonemu rozwojowi otoczenia urbanistycznego oraz rozwoju pozamieszkalnych funkcji osiedli.

### 4. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.

**Tabela 1 – Porównanie wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym**

Na podstawie art. 90g ust. 2 pkt 4 w związku z art. 90g ust. 3 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych ustaw, Rada Nadzorcza wskazuje, że pomija informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach.

Członek Zarządu/Członek Rady Nadzorczej	2019	2020	2021	2022
<b>Oślizło Andrzej, Prezes Zarządu<sup>1</sup></b>				
	N/A	73 086	1 034 585	2 739 018
zmiana	N/A	N/A	N/A	N/A
% zmiany	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Ruszczak Paweł, Wiceprezes Zarządu<sup>2</sup></b>				
	159 479	764 152	1 209 470	1 986 165
zmiana	N/A	N/A	445 318	776 695
% zmiany	N/A	N/A	58%	64%
<b>Poławski Mariusz, Wiceprezes Zarządu<sup>3</sup></b>				
	N/A	N/A	786 519	1 979 583
zmiana	N/A	N/A	N/A	N/A
% zmiany	N/A	N/A	N/A	N/A

<b>Borowiec Piotr, Członek RN, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń<sup>4</sup></b>	N/A	N/A	44 952	99 000
zmiana	N/A	N/A	N/A	N/A
% zmiany	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Gorczyca Filip, Członek RN, Członek Komitetu Audytu<sup>5</sup></b>	N/A	N/A	N/A	54 000
zmiana	N/A	N/A	N/A	N/A
% zmiany	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Hulbój Michał, Członek RN, Członek Komitetu Audytu<sup>6</sup></b>	N/A	N/A	N/A	52 581
zmiana	N/A	N/A	N/A	N/A
% zmiany	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Kaczmarek Piotr, Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń</b>	93 000	108 540	109 617	124 845
zmiana	N/A	15 540	1 077	15 228
% zmiany	N/A	17%	1%	14%
<b>Małyska Paweł, Wiceprzewodniczący RN, Członek Komitetu Audytu, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń<sup>7</sup></b>	92 439	95 850	121 841	68 214
zmiana	2 439	3 411	25 991	N/A
% zmiany	3%	4%	27%	N/A
<b>Osowski Jacek, Przewodniczący RN, Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń</b>	118 686	118 677	132 355	144 345
zmiana	26 686	-9	13 678	11 990
% zmiany	22%	0%	10%	8%
<b>Osuchowski Artur, Członek RN<sup>8</sup></b>	N/A	83 519	110 293	29 400
zmiana	N/A	N/A	26 774	N/A
% zmiany	N/A	N/A	32%	N/A
<b>Pietryszyn Robert, Członek RN, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń</b>	N/A	31 563	93 104	100 869
zmiana	N/A	N/A	N/A	7 765
% zmiany	N/A	N/A	N/A	8%
<b>Pinior Piotr, Członek RN, Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń</b>	N/A	24 000	81 372	99 000
zmiana	N/A	N/A	N/A	17 628
% zmiany	N/A	N/A	N/A	22%

<sup>1</sup> zatrudnienie od 12.2020

<sup>2</sup> zatrudnienie od 10.2019

<sup>3</sup> zatrudnienie od 01.2021

<sup>4</sup> powołanie od 07.2021

<sup>5</sup> powołanie od 07.2022

<sup>6</sup> powołanie od 05.2022

<sup>7</sup> powołanie do 06.2022

<sup>8</sup> powołanie do 05.2022

**Tabela 2 – Wyniki finansowe grupy kapitałowej DEVELIA w okresie 4 ostatnich lat obrotowych**

	2019	2020	2021	2022
<b>zysk/strata netto Grupy w złotych</b>	117 382 000	-138 800 000	153 946 000	231 830 000
% zmiany	-37%	N/A	N/A	51%

**Tabela 3 – Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika niebędącego członkiem Zarządu ani Rady Nadzorczej**

Przeciętne wynagrodzenie pracowników Grupy Develia stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, bonusy i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) wypłaconego pracownikom w danym roku obrotowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

	2019	2020	2021	2022
<b>Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w przeliczeniu na pełen etat</b>	10 699	11 433	13 662	14 238
zmiana	766	734	2 229	576
% zmiany	8%	7%	19%	4%

#### **5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.**

W 2022 roku członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Develia innych niż Spółka.

#### **6. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.**

W 2021 roku Spółka wprowadziła program motywacyjny dla członków Zarządu oraz kluczowych pracowników Spółki. Program ma obowiązywać w latach 2021-2024.

W ramach programu, co roku, Zarząd dla kluczowych pracowników i Rada Nadzorcza dla członków Zarządu przydzielają odpowiednią część instrumentów kapitałowych (warrantów) umożliwiających zamianę na akcje Spółki po określonej cenie pod warunkiem spełnienia odpowiednich warunków nabycia uprawnień. W każdym roku maksymalna liczba warrantów do przyznania zostanie podzielona w ten sposób, że maksymalnie 50% warrantów możliwych do przyznania w ramach programu może zostać przyznane Członkom Zarządu Spółki. Maksymalna liczba akcji przeznaczona na realizację całego programu motywacyjnego za cztery lata nie może przekroczyć 5% liczby akcji w kapitale zakładowym Spółki.

Program w każdym roku podzielony jest na dwie części: 75% puli zostanie przyznana po spełnieniu warunku związanego z zyskiem skonsolidowanym Grupy Kapitałowej Develia za okres rozpoczynający się 1 stycznia 2021 roku i kończący się ostatniego dnia danego roku obowiązywania programu (2021-2024), natomiast 25% puli zostanie przyznana po spełnieniu warunku związanego ze stopą zwrotu z akcji Spółki.

Poziom, jaki musi osiągnąć skorygowany zysk skonsolidowany w rozumieniu programu, aby warrant został wydany, określony jest w warunkach programu oddzielnie dla każdego okresu oceny. Stopa zwrotu z akcji Spółki za okres od 30 czerwca 2021 roku lub od poprzedniej weryfikacji warunku do kolejnej weryfikacji warunku, która ma nastąpić w ciągu 30 dni od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za rok poprzedni, skumulowana stopa zwrotu za okres od 30 czerwca 2021 roku do ostatniego dnia sesyjnego poprzedzającego weryfikację przez zarząd Spółki kryterium rynkowego za dany okres obowiązywania Programu będzie wyższa od wyrażonej w procentach i powiększonej o 10 (dziesięć) punktów procentowych rocznie zmiany poziomu indeksu WIG, aby wydane zostały warrant bazujące na tym warunku.

Cena zamiany warrantu na akcję określona jest jako średnia arytmetyczna ze wszystkich notowań cen akcji Spółki (dominującej) na GPW w okresie od 31 maja 2021 roku do 29 czerwca 2021 roku, pomniejszona o 5% tej średniej ceny i dodatkowo pomniejszona o sumę wszystkich kwot dywidend na jedną akcję wypłaconych w okresie od 30 czerwca 2021 do dnia zamiany warrantu na akcję.

Wydanie warrantów, po spełnieniu warunków, nastąpi po upływie 12 miesięcy od dnia weryfikacji spełnienia warunków. Realizacja warrantu polegająca na uprawnieniu do objęcia akcji, możliwa jest od dnia otrzymania warrantu (zapisania go



na rachunku inwestycyjnym osoby uprawnionej) do 31 grudnia 2026 roku. W momencie zamiany warrantu na akcję, osoba uprawniona musi pozostawać w stanie zatrudnienia, lub złożyć wypowiedzenie na nie więcej niż jeden miesiąc przed terminem realizacji warrantu.

W celu realizacji programu Spółka wyemitowała nowe akcje zgodnie z Uchwałą Walnego Zgromadzenia w sprawie warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego w związku z wprowadzeniem programu motywacyjnego.

W 2021 roku przyznana została część pierwszej transzy programu za rok 2021. W roku 2022 nastąpiło dodatkowe przyznanie uprawnień za rok 2021 oraz częściowe przyznanie uprawnień za rok 2022.

Zgodnie z warunkami programu ceną realizacji jest średnia arytmetyczna cen zamknięcia z okresu od 31 maja 2021 r. do 29 czerwca 2021 r. włącznie pomniejszona o 5% oraz pomniejszona o kwoty wypłaconych dywidend po 30 czerwca 2021 r., a przed realizacją opcji. Średnia cena kursów zamknięcia akcji Spółki z ww. okresu pomniejszona o 5% wynosi 3,2049 PLN. Po pomniejszeniu o kwotę dywidendy wypłaconą 13 lipca 2021 r. (0,17 PLN na akcję) oraz kwotę dywidendy wypłaconą 31 maja 2022 r. (0,45 PLN na akcję) cena realizacji opcji wynosi 2,5849 PLN.

Warranty żyjące w dniu 31 grudnia 2022 mają średnią cenę realizacji równą 2,59 PLN oraz średni ważony ilością instrumentów pozostały czas do daty kontraktowej zapadalności wynoszący 4 lata (wszystkie mają ten sam kontraktowy termin zapadalności w dniu 31.12.2026).

**Tabela 1 – Liczba przyznanych warrantów**

Imię	Nazwisko	Funkcja w Grupie kapitałowej Spółki	Maksymalna Liczba Warrantów Subskrypcyjnych II Transzy	75% puli, która zostanie przyznana po spełnieniu warunku związanego z zyskiem skonsolidowanym Grupy Kapitałowej Develia	25% puli, która zostanie przyznana po spełnieniu warunku związanego ze stopą zwrotu x akcji Spółki
ANDRZEJ	OŚLIZŁO	PREZES ZARZĄDU	1 062 950	797 213	265 737
PAWEŁ	RUSZCZAK	WICEPREZES ZARZĄDU	867 144	650 358	216 786
MARIUSZ	POŁAWSKI	WICEPREZES ZARZĄDU	867 144	650 358	216 786
Łącznie			<b>2 797 238</b>	<b>2 097 929</b>	<b>699 309</b>

**Tabela 2 – Liczba przyznanych warrantów i średnie ceny realizacji na wszystkich Członków Zarządu**

	Liczba warrantów	Cena realizacji (średnia)
Żyjące w dniu 01.01.2022	2 797 238	3,0349
Przyznane w ciągu roku 2022	2 797 238	2,5849
Umorzone ciągu roku 2022	0	0
Wykonane w ciągu roku 2022	0	0
Wygaste w ciągu roku 2022	0	0
Żyjące w dniu 31.12.2022	5 594 476	2,5849

**Tabela 3 – Informacja o liczbie instrumentów finansowych pozostałych do objęcia i objętych przez poszczególnych Członków Zarządu w 2022 r.**

Imię i nazwisko funkcja	Rok	Data przyznania	Żyjące w dniu 01.01.2022	Przyznane w ciągu roku 2022	Umorzone ciągu roku 2022	Wykonane w ciągu roku 2022	Wygasłe w ciągu roku 2022	Żyjące w dniu 31.12.2022
			liczba opcji /warrantów	liczba opcji /warrantów	liczba opcji/ warrantów	liczba opcji /warrantów	liczba opcji /warrantów	liczba opcji /warrantów
Andrzej Oślizło Prezes Zarządu	2022	28.06.2022	1 062 950	1 062 950	0,00	0,00	0,00	2 125 900
Paweł Ruszczałak Wiceprezes Zarządu	2022	28.06.2022	867 144	867 144	0,00	0,00	0,00	1 734 288
Mariusz Polawski Wiceprezes Zarządu	2022	28.06.2022	867 144	867 144	0,00	0,00	0,00	1 734 288

### 7. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Zmienne składniki wynagrodzenia nie podlegają zwrotowi.

### 8. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

Rada Nadzorcza nie podjęła uchwały dotyczącej odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej.

### 9. Wnioski.

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującą Polityką. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu jest zgodne z obowiązującą Polityką i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.