Walnego Zgromadzenia, gdyż uczestniczy w nim notariusz i w Walnym Zgromadzeniu uczestniczą akcjonariusze posiadający ponad 25 % kapitału zakładowego, zgodnie z art. 26 Statutu. ----------

----------(...)----------

Uchwała Nr 19/2024
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
BBI Development Spółka Akcyjna
z dnia 18 czerwca 2024 roku
w sprawie zmiany obowiązującej w Spółce Polityki Wynagrodzeń

§ 1

Działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Walne Zgromadzenie postanawia zmienić postanowienia dokumentu pn. „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w BBI Development S.A." uchwalonego w dniu 23 czerwca 2020 roku (uchwała nr 30/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia BBI Development S.A. – dalej także „**Polityka**" lub „**Polityka Wynagrodzeń**") i uchwalić nowy, zmieniony tekst tego dokumentu w poniższym brzmieniu: ----------

„Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w BBI Development S.A."

I. Cel - ----------

1. Celem polityki wynagrodzeń (Polityka) Członków Zarządu i Rady Nadzorczej BBI Development SA (Spółka) jest określenie podstawowych zasad oraz procedur ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń Członkom Zarządu (Zarząd) oraz Rady Nadzorczej. ----------
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności

Spółki. ----------

II. Podstawa prawna----------

Ustawa 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, 1655 i 1798) (Ustawa). ----------

III. Podstawy prawne i elementy wynagradzania Członków Zarządu. ----------

1. Podstawą prawną wynagradzania jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu w formie umowy zlecenia usługi zarządzania (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu lub w formie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu. Stosownie do postanowień Statutu Spółki Członków Zarządu powołuje się na okres wspólnej kadencji, która wynosi trzy lata. Stosownie do art. 368 § 4 Kodeksu spółek handlowych Członkowie Zarządu mogą być w każdej chwili odwołani przez Radę Nadzorczą. Członkowie Zarządu mogą być także odwołani lub zawieszeni w czynnościach przez walne zgromadzenie. Umowy zlecenia (kontrakty menadżerskie) zawierane z Członkami Zarządu winny przewidywać, iż każda ze stron (zarówno Spółka, jak i Członek Zarządu) mogą rozwiązać umowę wyłącznie z ważnych powodów, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w ostatnim dniu miesiąca, z tym że ważnym powodem powinno być w szczególności odwołanie Członka Zarządu z pełnionej funkcji. Spółka winna mieć zapewnione prawo rozwiązania umowy (kontraktu menadżerskiego) z Członkiem Zarządu, ze skutkiem natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia, zasadniczo w przypadkach dotyczących co najmniej: (i) rażącego naruszenia najistotniejszych postanowień umowy przez Członka Zarządu, (ii) stwierdzonego prawomocnym wyrokiem popełnienia przez Członka Zarządu przestępstwa uniemożliwiającego mu dalsze wykonywanie umowy, (iii) zaprzestania wykonywania umowy przez Członka Zarządu przez dłuższy okres czasu, (iv) długotrwałej choroby Członka

Zarządu. W przypadku rozwiązania umowy z przyczyn leżących po Stronie Spółki Członkowi Zarządu może być w umowie (kontrakcie menadżerskim) przyznane prawo do odprawy, jednak w wysokości nieprzekraczającej kilkakrotności miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego danego Członka Zarządu.----------

a) Podstawę prawną oraz formę stosunku prawnego zawiązywanego pomiędzy Spółką a Członkami Zarządu, a także zasady wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza lub jej Komitet Wynagrodzeń,----------

b) Ustalenie podstawy i formy prawnej stosunku prawnego zawiązywanego pomiędzy Spółką a Członkami Zarządu, a także ustalenie wynagrodzenia Członka Zarządu należnego mu od Spółki następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, przy czym w przypadku stosunku prawnego w postaci umowy zlecenia usług zarządzania (kontrakt menadżerski) szczegóły tego stosunku, jak również zasady, sposób i wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu określa umowa zlecenia usług zarządzania (kontrakt menadżerski),----------

c) Rada Nadzorcza, ustalając poziom wynagrodzenia Członków Zarządu, może w szczególności uwzględniać możliwość lub też konieczność pełnienia przez Członków Zarządu funkcji nadzorczych i zarządczych w organach spółek Grupy Kapitałowej, ----------

d) Wynagrodzenie wypłacane jest Członkom Zarządu przez Spółkę, z tym zastrzeżeniem, że Członkowie Zarządu, niezależnie od wynagrodzenia wypłacanego przez Spółkę, mogą także pobierać wynagrodzenie ze spółek zależnych w ramach Grupy Kapitałowej. Wynagrodzenie pobierane przez Członków Zarządu ze spółek zależnych nie może jednak przekraczać maksymalnej wysokości takiego wynagrodzenia, określonej w uchwale Rady Nadzorczej. ----------

2. Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie w formie pieniężnej, złożonej

z części stałej i zmiennej, a także mieć prawo do świadczeń niepieniężnych lub ekwiwalentów pieniężnych, przyznanych przez Radę Nadzorczą. W drodze Uchwały powołującej lub odrębnej uchwały, Rada Nadzorcza określa elementy wynagrodzenia pieniężnego (w części stałej i zmiennej) Członka Zarządu, z uwzględnieniem zależności części zmiennej wynagrodzenia od sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej lub od stopnia realizacji przez Członka Zarządu innych określonych celów. ----------

3. Mając na uwadze, iż wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od zmiennych i niejednorodnych (zarówno finansowych, jak i niefinansowych) kryteriów, dotyczących sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej, ale także innych celów wyznaczonych Członkom Zarządu, dlatego też nie jest możliwe określenie dokładnych proporcji zmiennych i stałych składników wynagrodzenia. Niemniej, za sytuację wymagającą szczególnego umotywowania (przy szczególnym uwzględnieniu kryteriów wskazanych w punkcie 4 poniżej) uznaje się przyznanie Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego, którego łączna wartość (za dany, zakończony rok obrotowy) przekraczałaby 50 % łącznej wartość wszystkich elementów wynagrodzenia stałego należnego danemu Członkowi Zarządu za ów zakończony rok obrotowy. ----------

4. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują wynagrodzenie stałe. ----------

   a) wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej lub w wysokości określonej w umowie zlecenia usług zarządzania (w kontrakcie menadżerskim) – por. punkt III, ppkt 1, litera d), ----------

   b) stałe wynagrodzenie miesięczne określone jest w kwocie brutto, ---------

   c) wynagrodzenie wypłacane jest w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. ----------

5. Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne. ----------

   a) wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od sytuacji finansowej Spółki i

Grupy Kapitałowej lub od stopnia realizacji przez Członka Zarządu innych określonych celów. W ramach kryteriów przyznawania wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu, odnoszących się do sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej, należy w szczególności wskazać na: (i) wzrost zysku netto albo wskaźnika EBITDA Spółki lub Grupy Kapitałowej; (ii) wzrost wielkości sprzedaży; (iii) wzrost wartości przychodów ze sprzedaży, z działalności operacyjnej lub działalności finansowej; (iv) wzrost wartości kapitalizacji lub wyceny rynkowej (kursu) akcji Spółki. W ramach kryteriów odnoszących się do realizacji przez Członka Zarządu określonych celów, wskazać należy w szczególności na: (i) realizację (wykonanie) określonych strategią Spółki konkretnych zadań; (ii) zakończenie realizacji określonych projektów developerskich na warunkach zakładanych lub lepszych (z uwzględnieniem w szczególności stopy zwrotu z danego projektu i terminu jego realizacji); (iii) stopień realizacji obowiązujących w Spółce programów skupu akcji własnych Spółki (rozumiany jako łączna kwota wydatkowana na realizację tych programów); (iv) wartość wypłaconego akcjonariuszom Spółki zysku (dywidendy). Rada Nadzorcza może określić także inne kryteria, nie wskazane powyżej. Kryteria wskazane powyżej przyczyniają się do realizacji celów Polityki (określonych w punkcie I) przede wszystkim w ten sposób, iż spełnienie tych kryteriów winno zasadniczo prowadzić do poprawy sytuacji finansowej Spółki, wzrostu jej wartości dla akcjonariuszy (w tym uruchomienia przepływów do akcjonariuszy), pozyskiwania, realizacji i awansowania prowadzonych przez Spółkę projektów deweloperskich. Zasady ustalania, naliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały; ----------

b) wynagrodzenie zmienne może w szczególności przybrać formę premii, w tym premii rocznej;----------

c) kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w wysokości brutto. ----

d) zmienna część wynagrodzenia jest naliczana i wypłacana po zakończeniu roku obrotowego, którego dotyczy, na podstawie zbadanych przez biegłego rewidenta sprawozdań finansowych, określających sytuację finansową Spółki i Grupy Kapitałowej, ----------

6. Każdy z Członków Zarządu Spółki ma prawo do świadczeń niepieniężnych, przyznanych przez Radę Nadzorczą. ----------

a) świadczenia niepieniężne mogą dotyczyć m.in. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, prawa do dodatkowego ubezpieczenia (w tym w szczególności zdrowotnego), prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce lub dla osób stale współpracujących ze Spółką,

b) zasady i zakres świadczeń niepieniężnych określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały lub są one zawarte w treści Kontraktu Menedżerskiego z Członkiem Zarządu. ----------

7. Członek Zarządu może także otrzymywać stosowny ekwiwalent pieniężny przyznawany przez Radę Nadzorczą w przypadku, gdy: **(i)** Członek Zarządu wykorzystuje składniki swego majątku dla wykonywania czynności związanych z pełnieniem swych funkcji w Spółce lub w Grupie Kapitałowej lub, gdy osobiście ponosi (pokrywa, wykłada) koszty związane z takimi czynnościami, lub też gdy **(ii)** Członek Zarządu nie korzysta z przysługujących świadczeń niepieniężnych, zaś cele tych świadczeń realizuje na własny koszt, we własnym zakresie. ---------

8. W uzasadnionych przypadkach, Rada Nadzorcza może zmienić podstawę prawną oraz zasady wynagrodzenia Członka Zarządu w zakresie części stałej, zmiennej oraz świadczeń niepieniężnych i ekwiwalentów pieniężnych. ----------

9. Członkowie Zarządu nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej. ----------

IV. Podstawy prawne i elementy wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. --------

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej są uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania określa uchwałą powołująca lub uchwałą odrębna.----------
2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej wyrażone jest w zryczałtowanej kwocie brutto, ustalanej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Przewodniczący, Wiceprzewodniczący (Zastępca Przewodniczącego) i Sekretarz Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż pozostali Członkowie Rady Nadzorczej, ze względu na dodatkowy nakład pracy wynikający z tych funkcji.----------
3. Członkowie Rady Nadzorczej, pełniący funkcje w Komitetach Rady Nadzorczej, w szczególności Komitecie Audytu i Komitecie Wynagrodzeń, otrzymują dodatkowe miesięczne wynagrodzenie brutto, w formie stałej, zryczałtowanej, ustalanej uchwałą Walnego Zgromadzenia.----------
4. Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.----------

V. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki. ----------

1. Spółka, ze względu na charakter prowadzonej działalności, współpracuje z kadrą ekspercką. ----------
    a) współpraca z kadrą ekspercką realizowana jest na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. ----------
    b) formy współpracy z kadrą ekspercką dają możliwość wyboru najlepszej kadry i szybkie reagowanie na wszelkie zmiany oraz umożliwia dopasowanie warunków współpracy kadry eksperckiej do prowadzonych zadań. ----------
2. Członkowie Zarządu zatrudniani są na podobnych zasadach jak kadra ekspercka, tj. w oparciu o umowy o charakterze zlecenia (nie tylko na podstawie uchwał Rady o powołaniu), zawierane na dłuższe okresy, które dają możliwość ich rozwiązania i umożliwiają Spółce elastyczność w obszarze formalno-prawnym. ----------
3. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą

i zmienną, której wysokość jest uzależniona od sytuacji ekonomicznej Spółki i realizacji innych celów, zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych i bezpiecznych działań, nastawionych zapewnienie stabilności funkcjonowania w długim okresie. ----------

4. Stałe, zryczałtowane wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania organu. Członkowie Rady Nadzorczej, nie są bezpośrednio uzależnieni od sytuacji finansowej Spółki, przez co z rozwagą i bez zbędnych ryzyk, są w stanie sprawować nadzór nad działalnością Spółki i Zarządu.

VI. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia dla Rady Nadzorczej. ----------

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w części dotyczącej podstaw prawnych i elementów Wynagradzania Członków Zarządu. ----------
2. Na podstawie niniejszego upoważnienia Rada Nadzorcza może zadecydować o uszczegółowieniu Polityki, podejmując stosowną uchwałę, w szczególności zaś przyjmując stosowny Regulamin wynagradzania Zarządu. ----------
3. W sytuacji uzasadnionego zagrożenia stabilności finansowej Spółki, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub jej części.

VII. Sprawozdania o wynagrodzeniach. ----------

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z polityką wynagrodzeń. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Rada Nadzorcza sporządziła łącznie za lata 2019 i 2020.----------
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności: ----------
    a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o

których mowa w art. 90d ust. 3pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;----------

b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki; ----------

c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników; ----------

d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie; ----------

e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz.U. z2019r. poz.351, 1495, 1571, 1655 i 1680); ------

f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;----------

g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia; ----------

h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie zart.90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa. ----------

VIII. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki. Rozstrzyganie konfliktów. ----------

1. Polityka Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i Członków Zarządu z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej.----------

2. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. ----------
3. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.----------
4. Rada Nadzorcza oraz Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. ----------
5. Rada Nadzorcza opracowując sprawozdanie z wynagrodzeń, dokonuje równoczesnego kompleksowego przeglądu Polityki.----------
6. Podmioty zaangażowane w realizację Polityki na bieżąco monitorują możliwość zaistnienia związanych z nią konfliktów interesów. ----------
7. W przypadku uchwalenia przez Radę Nadzorczą Regulaminu wynagradzania Zarządu, powinny znaleźć się w nim zapisy nastawione na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką.----------

IX. Ustalenia końcowe----------

1. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. ----------
2. Do ustalenia, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Rada Nadzorcza uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki. ----------
3. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki. ----------

§ 2

Działając na podstawie art. 90d ust 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie

publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, w zakresie wynikającym z powyższej podstawy prawnej, poprzez podjęcie stosownej uchwały (uchwał) Rady Nadzorczej, w szczególności zaś poprzez przyjęcie przez Radę Nadzorczą stosownego Regulaminu wynagradzania Zarządu. ----------

Wynik głosowania jawnego: ----------

Liczba akcji, z których oddano ważne głosy: 5.188.933 - akcje te stanowią 51,20 % kapitału zakładowego. ----------

Łączna liczba ważnych głosów: 5.188.933 w tym: ----------

5 187 933 głosów „za", ----------

0 głosów „przeciw" oraz ----------

1000 głosów „wstrzymujących się". ----------

Przewodniczący stwierdził, że uchwała została podjęta.----------

----------(...)----------

Akt ten został odczytany, przyjęty i podpisany.

Na oryginale aktu właściwe podpisy. ----------

Repertorium A nr 5693 /2024 ----------

Warszawa, dnia 19 czerwca 2024 roku ----------

WYCIĄG ten wydano Spółce ----------

Pobrano: ----------

- taksę notarialną na podstawie § 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 czerwca 2004 r. w sprawie maksymalnych stawek taksy notarialnej (Dz.U. z 2024 r., poz. 361) w kwocie---------- 72,00 zł
- podatek od towarów i usług według stawki 23% od taksy notarialnej na podstawie art.41 ust.1 w zw. z art. 146a pkt 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2023 r., poz. 1570 ze zm.) w kwocie ---------- 16,56 zł

EWA MROCZEK NOTARIUSZ W WARSZAWIE

Ewa Mroczek
Notariusz