

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ UNIMOT SPÓŁKA AKCYJNA

w brzmieniu przyjętym uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 17 czerwca 2024 r.

## §1

### PODSTAWA PRAWNA I CELE

1. Na podstawie art. 90d 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 2024 r. poz. 620 zwanej dalej „Ustawą”), ustanawia się niniejszą Politykę wynagrodzeń w UNIMOT Spółka Akcyjna.-----
2. Polityka wynagrodzeń została opracowana oraz będzie aktualizowana z uwzględnieniem następujących celów: -----
  - a. wspieranie realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów UNIMOT S.A.,-----
  - b. przyczynianie się do stabilności Spółki,-----
  - c. przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów. -----

## § 2

### DEFINICJE

Definicje i skróty użyte w niniejszej Polityce wynagrodzeń mają następujące znaczenie: -----

- A. **Spółka lub UNIMOT S.A.** - UNIMOT Spółka Akcyjna z siedzibą w miejscowości Zawadzkie, adres: ul. Świerkłańska 2A (47-120 Zawadzkie), wpisana do rejestru przedsiębiorców, prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Opolu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000382244, o kapitale zakładowym wynoszącym 8 197 818 zł, wpłacony w całości, posługująca się numerem NIP 7561967341; -----
- B. **Osoba zajmująca kluczowe stanowisko** - członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej Spółki; -----
- C. **Polityka** - niniejsza Polityka wynagrodzeń w UNIMOT S.A.;-----
- D. **Rada Nadzorcza** - Rada Nadzorcza UNIMOT S.A.; -----
- E. **Zarząd** - Zarząd UNIMOT S.A. -----

## § 3

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Polityka określa w szczególności zasady wynagradzania Osób zajmujących kluczowe stanowiska, w tym zasady przyznawania tym osobom zmiennych

- składników wynagrodzeń.-----
2. Wynagrodzenie Osób zajmujących kluczowe stanowisko będzie wypłacane, z zastrzeżeniem § 5 ust. 13 *in fine* Polityki, wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji i przypisanej jej odpowiedzialności za obszary biznesu Spółki.
  3. W przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne zależne od wyników finansowych i niefinansowych, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, składnik zmienny wynagrodzenia może przekraczać 100% stałego składnika łącznego wynagrodzenia każdej Osoby zajmującej kluczowe stanowisko.-----
  4. Spółka, zawierając stosunek prawny z Osobami zajmującymi kluczowe stanowiska, dokłada należytej staranności, aby wynagrodzenia z tytułu pełnionych funkcji odzwierciedlały wyniki finansowe i niefinansowe osiągnięte w dłuższym okresie, co najmniej jednorocznym, a zasady dotyczące tych płatności były określane w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników osiąganych przez te osoby.-----
  5. Spółka nie stosuje, w stosunku do Osób zajmujących kluczowe stanowiska:-----
    - a. programów motywacyjnych,-----
    - b. programów świadczeń emerytalno-rentowych (za wyjątkiem pracowniczych planów kapitałowych),-----
    - c. programów wcześniejszych emerytur.-----

#### **§ 4**

##### **OPIS ZMIENNYCH I STAŁYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA**

1. Stałe wynagrodzenie Osób zajmujących kluczowe stanowiska ustalane jest jako miesięczna stawka zasadnicza, w dokumencie określającym prawną formę wykonywania funkcji w Spółce, tj. w szczególności w umowie o pracę, kontrakcie menadżerskim lub w uchwale Walnego Zgromadzenia (w przypadku członków Rady Nadzorczej) albo uchwale Rady Nadzorczej lub stosownej umowie (w przypadku członków Zarządu), przyznającej wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji przez Osoby zajmujące kluczowe stanowiska.-----
2. Ustalanie wysokości stałego wynagrodzenia Osób zajmujących kluczowe stanowiska uwzględnia:-----
  - a. nakład pracy niezbędny do wykonywania stanowiska,-----
  - b. zakres obowiązków, zadań i odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją,-----
  - c. poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne

- podmioty funkcjonujące na rynku. -----
3. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego może być ocena efektów pracy danej Osoby zajmującej kluczowe stanowisko lub wynik finansowy lub niefinansowy Spółki, osiągnięty w danym roku obrotowym. --
  4. Całkowite wynagrodzenie wszystkich Osób zajmujących kluczowe stanowiska powinno uwzględniać cele biznesowe Spółki, jej interesy, jak i wyniki.-----
  5. Spółka dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów dla Osób zajmujących kluczowe stanowiska oraz wypłatę wynagrodzeń. -----
  6. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przypisywane lub wypłacane, tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Spółki do zwiększania jej kapitałów własnych, nie wpływa na jej stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności.-----
  7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę. Decyzję w tej sprawie podejmuje Walne Zgromadzenie (w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej) lub Rada Nadzorcza (w odniesieniu do członków Zarządu). Spółka nie przewiduje możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. -----
  8. Ustanawiając niniejszą Politykę Spółka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników UNIMOT S.A. innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej: Pracownicy) w taki sposób, aby z jednej strony adekwatnie wynagradzać pracę Pracowników, ustalając wysokość ich wynagrodzeń w oparciu o tożsame kryteria, jak wskazane w ust. 2, a drugiej strony – aby zapewnić motywacyjny charakter wynagradzania Osób zajmujących kluczowe stanowisko, uwzględniający zakres ich odpowiedzialności wobec Spółki i tym samym stwarzający im podstawy do ich zaangażowania, które ma bezpośrednie przełożenie na realizację celów określonych w § 1 ust. 2 Polityki.-----

## **§ 5**

### **STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY SPÓŁKĘ Z OSOBAMI ZAJMUJĄCYMI KLUCZOWE STANOWISKA**

1. Osoby zajmujące kluczowe stanowiska – członków Rady Nadzorczej Spółki – łączy ze Spółką stosunek korporacyjny wynikający z powołania do Rady Nadzorczej Spółki i z żadną z wyżej wymienionych osób nie została zawarta

- umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło lub inna umowa o podobnym charakterze związana z wykonywaniem funkcji członka ww. organu. -----
2. Osoby zajmujące kluczowe stanowiska – członków zarządu Spółki – łączy ze Spółką stosunek korporacyjny wynikający z powołania do zarządu Spółki. Członkowie Zarządu mogą zawierać ze Spółką umowy o pracę, kontrakty menedżerskie lub inne umowy cywilnoprawne związane z pełnioną funkcją. -----
  3. Zarząd prowadzi wykaz stanowisk objętych niniejszą Polityką, stanowiący *Załącznik nr 1*. Wykaz podlega aktualizacji w przypadku zmian organizacyjnych lub kadrowych. Zmiana Wykazu nie wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia. -----

#### **CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ -----**

4. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani do pełnienia funkcji na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. -----
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Członkowie Rady Nadzorczej mogą brać udział w Pracowniczym Planie Kapitałowym wdrożonym w Spółce na warunkach określonych ustawą z dnia 04.10.2018 roku o Pracowniczych planach kapitałowych, na warunkach określonych ww. ustawą. -----
6. Wynagrodzenie przysługuje bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej.-----
7. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na zwołanym posiedzeniu, z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu lub braku usprawiedliwienia nieobecności członka Rady Nadzorczej na jej posiedzeniu, decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały lub Przewodniczący Rady.-----
8. Wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy odpowiednio powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego. -----
9. Wynagrodzenie jest wypłacane z dołu, do 10. dnia każdego miesiąca kalendarzowego. -----
10. W okresie pobierania wynagrodzenia, Spółka pokrywa również adekwatne koszty bezpośrednio związane z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, w szczególności koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej i z powrotem, koszty zakwaterowania i wyżywienia, poniesione w związku z posiedzenia Rady Nadzorczej (art. 392 § 3 Kodeksu spółek handlowych). -----

## **CZŁONKOWIE ZARZĄDU -----**

11. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani do pełnienia funkcji na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. Dopuszczalne jest powoływanie tych samych osób na następne kadencje Zarządu. -----
12. Członkom Zarządu przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej lub ustalonej w stosownej umowie. -----
13. Zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami i regulacjami wewnątrznie obowiązującymi w Spółce, członkom Zarządu mogą być przyznane dodatkowe świadczenia: narzędzia i urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania obowiązków, samochód służbowy, współfinansowanie prywatnego ubezpieczenia medycznego oraz abonamentów uprawniających do korzystania z obiektów sportowych itp. Członkowie Zarządu mogą brać udział w Pracowniczym Planie Kapitałowym wdrożonym w Spółce na warunkach określonych ustawą z dnia 04.10.2018 roku o Pracowniczych planach kapitałowych po spełnieniu warunków ww. ustawy. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie (wynagrodzenie stałe lub zmienne) z tytułu pełnienia przez nich funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej spółki bezpośrednio lub pośrednio zależnej od Spółki oraz także z tytułu zawartych z ww. spółkami umów o pracę lub umów cywilnoprawnych związanych z pełnieniem przez nich funkcji członka zarządu takiej spółki zależnej. -----
14. Wszelkie umowy w zakresie stosunku pracy lub cywilnoprawnego pomiędzy członkami Zarządu a Spółką podpisuje Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny członek Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały Rady Nadzorczej. W tym samym trybie wykonywane są wszystkie czynności związane z pełnieniem funkcji przez członka Zarządu. -----

## **§ 6**

### **UPOWAŻNIENIE DLA RADY NADZORCZEJ**

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie i w następujących granicach: -----
  - a. opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą być przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, przy czym w odniesieniu do Rady Nadzorczej ww. opis wymaga zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Spółki, -----
  - b. ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania

zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania, -----

c. w przypadku gdy Spółka przyzna członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych - ustalenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasad zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów określonych w § 1 ust. 2 Polityki.-----

2. Walne Zgromadzenie zobowiązuje Radę Nadzorczą i Zarząd do publikowania na stronie internetowej Spółki w sekcji przeznaczonyj do relacji z inwestorami uchwał Rady Nadzorczej w przedmiocie uszczegółowienia niniejszej Polityki podjętych przez Radę Nadzorczą w ramach upoważnienia przyznanego w niniejszym § 6. -

## **§ 7**

### **OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ LUB ZARZĄDZANIA TAKIMI KONFLIKTAMI**

1. Spółka zapewnia, że struktura i poziom wynagrodzeń Osób zajmujących kluczowe stanowiska odpowiada warunkom rynkowym i jest ukierunkowana na utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do pełnienia funkcji członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy, jak również zapobiegający powstawaniu konfliktu interesów członków Zarządu, Rady Nadzorczej i akcjonariuszy.-----
2. Wszystkie Osoby zajmujące kluczowe stanowiska są zobowiązane do znajomości niniejszej Polityki i stosowania się do jej postanowień. -----
3. Spółka stosuje następujące instrumenty w celu unikania, identyfikacji, minimalizowania i zarządzania konfliktami interesów związanych z Polityką: -----
  - a. podział obowiązków Osób zajmujących kluczowe stanowiska w sposób zapewniający unikanie sytuacji, w których jedna Osoba zajmujące kluczowe stanowisko wykonuje czynności, które powodują lub mogą powodować powstanie konfliktu interesów,-----
  - b. wdrożenie niniejszej Polityki wynagrodzeń w taki sposób, aby nie powodować konfliktu interesów lub zachęt, które mogą skłaniać Osoby zajmujące kluczowe stanowiska do przedkładania własnych interesów nad interesami Spółki, -----

- c. nadzór nad procesem podejmowania działalności konkurencyjnej przez Osoby zajmujące kluczowe stanowiska. -----
4. Walne Zgromadzenie oświadcza, że w Spółce obowiązuje Regulamin identyfikacji, zarządzania i zapobiegania Konfliktom Interesów Członków Organów Spółki UNIMOT S.A., przyjęty na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, stanowiący regulację uzupełniającą w stosunku do niniejszej Polityki. -----

## **§ 8**

### **ROCZNE SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH**

1. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Radę Nadzorczą w formie sprawozdania, o którym mowa w ust. 2 poniżej.-----
2. Rada Nadzorcza sporządza corocznie pisemne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. -----
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Sprawozdanie zawiera w szczególności informacje określone w art. 90g ust. 2 Ustawy. -----
4. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy raz w roku podejmuje uchwałę zawierającą ocenę czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki. -----

## **§ 9**

### **WDROŻENIE, WEJŚCIE W ŻYCIE I ZMIANY POLITYKI**

1. Zarząd jest odpowiedzialny za informacje zawarte w Polityce oraz jej wdrożenie, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu oraz uszczegółowienia przez Radę Nadzorczą elementów Polityki w zakresie i w granicach określonych w § 6.-----
2. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie. W konsultacjach i pracach nad zmianami Polityki bierze udział Rada Nadzorcza. -
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia. -----
4. Polityka, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce, w odniesieniu do zasad wynagradzania Osób zajmujących kluczowe stanowiska. -----
5. Niniejsza Polityka zastępuje Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjętą na podstawie uchwały nr 18 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 3 czerwca 2020 roku. -----

6. Niniejsza Polityka nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki wynagrodzeń, wskazanej w ust. 5 powyżej. -----
7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy. -----

*Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Unimot S.A.* -----

**Wykaz stanowisk objętych Polityką:** -----

1. Prezes Zarządu. -----
2. Wiceprezesi Zarządu. -----
3. Przewodniczący Rady Nadzorczej. -----
4. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej. -----
5. Członek Rady Nadzorczej. -----