

UCHWAŁA nr 21
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Unimot Spółki Akcyjnej z siedzibą w Zawadzkiem
z dnia 26 czerwca 2026 roku

w sprawie: zmiany Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Unimot Spółka Akcyjna z dnia 17 czerwca 2024 roku-----

§ 1.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie UNIMOT S.A. z siedzibą w Zawadzkiem, działając na podstawie art. 90e ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592), postanawia zmienić Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Unimot Spółka Akcyjna w brzmieniu przyjętym uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 17 czerwca 2024 r. i przyjąć jej nową, jednolitą treść w brzmieniu określonym w Załączniku nr 1 do niniejszej uchwały. -----

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.” -----

Przewodniczący stwierdził, że:-----

- liczba akcji, z których oddano ważne głosy – 6 426 658, procentowy udział akcji, z których oddano ważne głosy w kapitale zakładowym stanowi 78,39%,-----
- łączna liczba ważnych głosów 6 776 658,-----
- w głosowaniu jawnym oddano 6 315 323 głosy „za”, 461 335 głosów „przeciw” i 0 głosów „wstrzymujących się”, wobec czego uchwała została powzięta. -----



**„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
UNIMOT SPÓŁKA AKCYJNA**
*w brzmieniu przyjętym uchwałą nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 26 czerwca 2026 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 (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 592, 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 8.197.818,00 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 nie może przekraczać 300% 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 określone w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników osiąganych przez te osoby.
5. Spółka nie stosuje, w stosunku do Osób zajmujących kluczowe stanowiska: -----
 - a. (*uchylony*)-----
 - b. programów świadczeń emerytalno-rentowych (za wyjątkiem pracowniczych planów kapitałowych),-----
 - c. programów wcześniejszych emerytur.-----
6. Spółka może stosować wobec Osób zajmujących kluczowe stanowiska programy motywacyjne, w tym programy oparte na instrumentach finansowych, ustanowione uchwałą Walnego Zgromadzenia (dalej: „**Programy Motywacyjne**”), jeżeli służą one realizacji celów określonych w § 1 ust. 2 Polityki, w szczególności wspieraniu strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.-----
7. Programy Motywacyjne, o których mowa w ust. 6, stanowią element wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu.-----
8. Instrumenty finansowe przyznawane Osobom zajmującym kluczowe stanowiska w ramach Programów Motywacyjnych powinny wspierać ich długoterminowe zaangażowanie w działalność Spółki, w szczególności poprzez zastosowanie



uzgodnień obejmujących odroczoną wypłatę lub zakaz zbywania instrumentów finansowych przed upływem określonego terminu. Uprawnienie do objęcia lub nabycia akcji Spółki, albo rozliczenia świadczenia opartego na akcjach Spółki, powinno powstawać nie wcześniej niż w roku obrotowym następującym po roku, za który dokonywana jest ocena wyników stanowiących podstawę przyznania tego uprawnienia. Regulamin danego Programu Motywacyjnego powinien przewidywać zakaz zbywania akcji Spółki objętych lub nabytych w jego ramach przez okres co najmniej 12 miesięcy od dnia ich objęcia lub nabycia. -----

§ 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 przyznawane i wypłacane w oparciu o uprzednio określone, przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki. Podstawą do określenia prawa do zmiennego składnika wynagrodzenia oraz jego wysokości mogą być w szczególności: -----
 - a. ocena efektów pracy danej Osoby zajmującej kluczowe stanowisko, -----
 - b. wyniki finansowe lub niefinansowe Spółki albo grupy kapitałowej Spółki, osiągnięte w danym roku obrotowym lub w dłuższym okresie, -----
 - c. realizacja celów strategicznych, operacyjnych, inwestycyjnych, organizacyjnych, *compliance*, zarządzania ryzykiem lub dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie

negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie. -----

4. Całkowite wynagrodzenie wszystkich Osób zajmujących kluczowe stanowiska powinno uwzględniać cele biznesowe Spółki, jej interesy, wyniki oraz potrzebę wspierania długoterminowego wzrostu wartości Spółki i stabilności jej działalności.
5. Spółka dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów dla Osób zajmujących kluczowe stanowiska, podstaw przyznania zmiennych składników wynagrodzenia oraz wypłatę i rozliczenie tych składników. -----
6. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przypisywane, przyznawane lub wypłacane wyłącznie wtedy, gdy nie powoduje to szkody w zakresie sytuacji finansowej Spółki i nie ogranicza zdolności Spółki do wykonywania wymagalnych zobowiązań, zwiększania jej kapitałów własnych, ani nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności. -----
7. Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej – Walne Zgromadzenie, może zmniejszyć wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, zawiesić ich wypłatę, odroczyć ich wykonanie albo odmówić ich przyznania, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową Spółki, ochroną jej płynności, potrzebą ograniczenia ryzyka lub stwierdzeniem, że przesłanki ich przyznania nie zostały spełnione lub osoba której zmienne składniki wynagrodzenia mają zostać wypłacone dopuściła się naruszenia prawa lub poważnego naruszenia regulacji wewnętrznych obowiązujących w Spółce w zakresie realizowanych czynności związanych z tymi składnikami. -----
- 7a. W przypadku, gdy po przyznaniu lub wypłacie zmiennego składnika wynagrodzenia okaże się, że został on ustalony na podstawie danych oczywiście nieprawdziwych, istotnie błędnych lub uzyskanych albo sporządzonych z naruszeniem prawa, Spółka może dochodzić odpowiedniego obniżenia, niewykonania albo zwrotu tego składnika na zasadach określonych w uchwale, regulaminie Programu Motywacyjnego, umowie lub bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa. -----
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.-----

9. Powyższe postanowienia ust. 1-8 stosuje się odpowiednio do zasad przyznawania świadczeń w ramach Programu Motywacyjnego, chyba że postanowienia uchwały organu Spółki ustanawiające lub uszczegóławiające zasady danego Programu Motywacyjnego stanowią inaczej.-----

§ 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. 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. *(uchylony)*-----

§ 6a

PREMIA UZNANIOWA

1. Niezależnie od innych zmiennych składników wynagrodzenia przewidzianych w Polityce, Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu premię uznaniową jako dodatkowy, nieregularny składnik wynagrodzenia zmiennego.-----
2. Premia uznaniowa może zostać przyznana w szczególności z uwagi na: -----
 - a. szczególny wkład członka Zarządu w realizację strategii Spółki, -----
 - b. istotne osiągnięcia finansowe lub niefinansowe Spółki, -----
 - c. realizację projektów o istotnym znaczeniu dla Spółki, -----
 - d. działania przyczyniające się do wzrostu wartości Spółki, bezpieczeństwa jej działalności, stabilności finansowej, efektywności operacyjnej lub ograniczenia ryzyk regulacyjnych, operacyjnych lub rynkowych, -----
 - e. nadzwyczajne zaangażowanie lub szczególne okoliczności uzasadniające

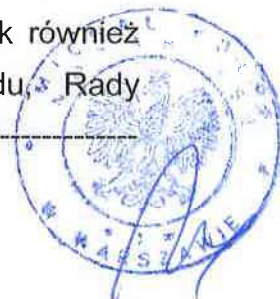
- przyznanie takiej premii. -----
3. Przyznanie premii uznaniowej oraz ustalenie jej wysokości następuje z uwzględnieniem celów Polityki, w szczególności wspierania realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności. -----
 4. Maksymalna wysokość premii uznaniowej przyznanej danemu członkowi Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekroczyć 100% jego rocznego wynagrodzenia stałego, ustalonego zgodnie z niniejszą Polityką. -----
 5. Decyzja o przyznaniu premii uznaniowej należy wyłącznie do Rady Nadzorczej. W odniesieniu do członków Zarządu innych niż Prezes Zarządu, Rada Nadzorcza może, przed podjęciem uchwały, zasięgnąć opinii Prezesa Zarządu lub uwzględnić jego nieformalny wniosek w tym przedmiocie; nie są one jednak dla Rady Nadzorczej wiążące. -----
 6. Premia uznaniowa ma charakter fakultatywny i indywidualny, jej przyznanie w danym roku lub w odniesieniu do określonych okoliczności nie stanowi podstawy do powstania roszczenia o jej przyznanie w przyszłości, także w przypadku wystąpienia analogicznych lub tożsamyh okoliczności. -----
 7. Premia uznaniowa może zostać przyznana wyłącznie w przypadku, gdy jej przyznanie i wypłata pozostają zgodne z Polityką oraz nie ograniczają zdolności Spółki do wykonywania wymagalnych zobowiązań, zwiększania kapitałów własnych ani nie zagrażają ciągłości lub stabilności działalności Spółki. -----
 8. Uchwała Rady Nadzorczej w sprawie przyznania premii uznaniowej wskazuje podstawowe okoliczności uzasadniające jej przyznanie oraz wysokość premii. -----
 9. Jeżeli zgodnie z właściwymi przepisami z tytułu wynagrodzenia należny jest podatek VAT, kwota wynagrodzenia ulega powiększeniu o kwotę tego podatku. ---

§ 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 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 czerwca 2024 roku. -----
 6. Niniejsza Polityka wprowadza istotne zmiany w stosunku do Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjętej uchwałą nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17 czerwca 2024 roku, polegające w szczególności na dopuszczeniu programów motywacyjnych dla członków Zarządu, w tym programów opartych na instrumentach finansowych, wprowadzeniu możliwości przyznawania premii uznaniowej oraz doprecyzowaniu zasad przyznawania i rozliczania zmiennych składników wynagrodzenia. Przy opracowaniu niniejszej Polityki uwzględniono treść uchwały nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 9 czerwca 2025 roku, podjętej na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy, dotyczącej Sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej UNIMOT S.A. za rok 2024, poprzez zachowanie dotychczasowych rozwiązań Polityki w zakresie, w jakim pozostawały one adekwatne i aktualne, oraz wprowadzenie zmian wyłącznie w zakresie niezbędnym do dostosowania Polityki do nowych instrumentów motywacyjnych i zmodyfikowanych zasad wynagradzania.-----
 7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy. -----

UCHWAŁA nr 22
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Unimot Spółki Akcyjnej z siedzibą w Zawadzkiem
z dnia 26 czerwca 2026 roku

w sprawie: utworzenia Programu Motywacyjnego dla członków Zarządu UNIMOT S.A.

