

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W UNIMOT SPÓŁKA AKCYJNA**

*w brzmieniu przyjętym uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 3 czerwca 2020 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.2019.623 t.j., 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 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.
3. W przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne zależne od wyników, 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 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,
 - 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 (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 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.

STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY SPÓŁKĘ Z OSOBAMI ZAJMUJĄCYMI KLUCZOWE STANOWISKA

1. Walne Zgromadzenie wskazuje, że z żadną z Osób zajmujących kluczowe stanowisko nie została zawarta umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło lub inna umowa o podobnym charakterze.
2. Walne Zgromadzenie wskazuje, że stosunek prawny łączący Spółkę z Osobami zajmującymi kluczowe stanowiska wynika z powołania - zarówno w przypadku członków Zarządu, jak i członków Rady Nadzorczej.
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.
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.
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.
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.
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,
 - b. ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, 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 wskazuje, że w Spółce obowiązuje system premii dla członków Zarządu UNIMOT S.A., przyjęty na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 2/11/2019 z dnia 13.11.2019 r. (załącznik nr 2 do niniejszej uchwały), który uszczegóławia elementy Polityki wskazane w ust. 1 pkt a) i b) powyżej, w zakresie zgodnym z Ustawą. System premii służy przede wszystkim skutecznemu osiągnięciu założonych celów biznesowych, w tym wyników finansowych Spółki oraz podnoszeniu potencjału Spółki do realizacji celów długoterminowych.

§ 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.
2. Rada Nadzorcza sporządza pisemne sprawozdanie corocznie 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 1 lipca 2020 r.
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:
 - a. Politykę wynagrodzeń osób wchodzących w skład Zarządu spółki UNIMOT S.A. z siedzibą w Zawadzkiem, stanowiącą Załącznik nr 1 do uchwały nr 12/05 Rady Nadzorczej UNIMOT S.A z dnia 5 maja 2016 roku,
 - b. Politykę wynagrodzeń osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej spółki UNIMOT S.A. z siedzibą w Zawadzkiem, stanowiącą Załącznik nr 1 do uchwały nr 25 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia UNIMOT S.A. z dnia 2 czerwca 2016 roku.
6. Niniejsza Polityka nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązujących polityk wynagrodzeń, wskazanych w ust. 5 powyżej.
7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy.

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń Unimot S.A.

Wykaz stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń w UNIMOT S.A.

1. Prezes Zarządu
2. Wiceprezes Zarządu
3. Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
4. Przewodniczący Rady Nadzorczej
5. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
6. Członek Rady Nadzorczej

*Załącznik nr 2 do Polityki Wynagrodzeń Unimot S.A. – System premiowy dla
Członków Zarządu*

*Załącznik nr 1 do uchwały Rady Nadzorczej Unimot S.A. nr 2/11/2019 z dnia
13.11.2019 r.*

System premiowy dla Członków Zarządu Unimot S.A.
przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej Unimot S.A.
nr 2/11/2019 z dnia 13 listopada 2019 roku

§ 1

1. Rada Nadzorcza przyjmuje niniejszy system premiowy dla Członków Zarządu Unimot S.A. w składzie osobowym z dnia podjęcia niniejszej uchwały.
2. System premiowy ma zastosowanie od 2019 roku, tj. począwszy od skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Unimot S.A. za rok 2019.
3. Na system premiowy (dalej; „Premie”) składają się dwa komponenty: (a) premia gotówkowa (dalej; „Premia gotówkowa”), oraz (b) premia na zakup akcji Unimot S.A. (dalej; „Premia w akcjach”).
4. Premia gotówkowa przysługuje każdemu Członkowi Zarządu Unimot S.A. od dnia jego powołania w skład Zarządu, do dnia jego odwołania lub dnia złożenia rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Zarządu.
5. Premia w akcjach nie będzie obejmowała Pana Prezesa Zarządu Adama Sikorskiego. Pozostali Członkowie Zarządu Unimot S.A. będą objęci tym komponentem Premii za dany rok obrachunkowy pod warunkiem pełnienia funkcji Członka Zarządu Unimot S.A. przez dany cały rok obrachunkowy. Premie dla Członków Zarządu Unimot S.A. będą należne i wypłacane na warunkach określonych poniżej.

§ 2

Ustala się, że podstawą naliczania Premii dla Członków Zarządu Unimot S.A. jest wypracowany skonsolidowany skorygowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. Skonsolidowany skorygowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. oznacza skonsolidowany zysk netto Grupy kapitałowej Unimot S.A. skorygowany o wycenę zapasów obowiązkowych paliw Unimot S.A. i jej spółek zależnych.

§ 3

1. Ustala się, że łączna wysokość rocznej Premii gotówkowej dla Zarządu liczącego trzech członków wynosi 6,7 % skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. Wysokość premii przypadająca dla jednego Członka Zarządu wynosi: (a) Prezes Zarządu Adam Sikorski – 2,5 %

skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A.; (b) Wiceprezes Zarządu Robert Brzozowski - 2,5 % skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A.; (c) Wiceprezes ds. Finansowych Marek Moroz – 1,7% skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A., przy czym powyższa wielkość procentowa ustalona dla Wiceprezesa ds. Finansowych Marka Moroz obowiązuje do 2020 roku (tj. do końca trzyletniego okresu współpracy), a od roku 2021 ww. wielkość procentowa wynosi 2,5%. Od tego czasu łączna wysokość Premii gotówkowej wyniesie 7,5% skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A.

2. Wysokość naliczonej rocznej Premii gotówkowej będzie zmniejszona - jeżeli będzie to miało zastosowanie - o ilość dni, w których były Członek Zarządu nie pełnił już funkcji Członka Zarządu Unimot S.A. w związku z jego rezygnacją lub odwołaniem. W powyżej opisanej sytuacji Premia gotówkowa będzie obliczona proporcjonalnie do dni w danym roku obrotowym, w których Członek Zarządu pełnił swoją funkcję, tj. zgodnie z formułą: skonsolidowany skorygowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A./365 dni x ilość dni pełnienia funkcji Członka Zarządu Unimot S.A.
3. Podstawą wypłaty rocznej Premii gotówkowej jest uchwała Rady Nadzorczej ustalająca wysokość świadczenia premiowego dla Członka Zarządu podejmowana nie później niż do dnia publikacji rocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Unimot S.A. Wypłata premii rocznej następuje na koniec miesiąca publikacji rocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Unimot S.A.
4. Zarząd zwróci się do Rady Nadzorczej z wnioskiem w sprawie podjęcia uchwał określonych w § 3 ust.3 powyżej zawierającym m.in.:
 - (a) wyliczenie wyceny zapasu obowiązkowego sporządzone przez Dyrektora ds. Optymalizacji Marż i Ryzyka Finansowego Unimot S.A.;
 - (b) wyliczenie skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. sporządzone przez Dyrektora ds. Kontrolingu Unimot S.A.
5. Członek Zarządu który przestał pełnić funkcję na skutek odwołania lub rezygnacji otrzyma od Unimot S.A. stosowne informacje o należnej mu wysokości rocznej Premii gotówkowej należnej za czas pełnienia funkcji Członka Zarządu, a należna mu Premia gotówkowa będzie wypłacana w ustalonym powyżej terminie wypłaty Premii gotówkowej.

§ 4

1. Ustala się, że łączna wysokość rocznej Premii w akcjach wynosi 4,2 % skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. Wysokość Premii w akcjach przypadająca dla:
 - (a) Wiceprezesa Zarządu Roberta Brzozowskiego wynosi 2,5 % skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A.,
 - (b) Wiceprezesa ds. Finansowych Marka Moroza wynosi 1,7% skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A., przy czym powyższa wielkość procentowa ustalona dla Wiceprezesa ds. Finansowych Marka Moroza obowiązuje do 2020 roku (tj. do końca trzyletniego okresu współpracy), a od roku 2021 ww. wielkość procentowa wynosi 2,5%. Od tego czasu łączna wysokość Premii w akcjach wyniesie 5% skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A.
2. Członek Zarządu za otrzymaną wypłatę środków finansowych na swój rachunek bankowy odpowiadającą przysługującej jemu Premii w akcjach, pomniejszonej o należne świadczenia podatkowe oraz koszty prowizyjne biura maklerskiego, dokona zakupu akcji Unimot S.A. w drodze transakcji giełdowych. Potwierdzenie zakupu akcji Unimot S.A. – w formie wyciągu z rachunku maklerskiego - każdy Członek Zarządu przedstawi Komitetowi Audytu najpóźniej do dnia przedstawienia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Unimot za 3 kwartał kolejnego roku (tj. nie później niż 6 miesięcy po otrzymaniu środków finansowych z Unimot S.A. jako Premii w akcjach). Brak zakupu akcji w wyżej wymienionym terminie będzie oznaczał niemożność naliczenia i przyznania Premii w akcjach przez kolejne 2 lata obrotowe.
3. Prawo do Premii w akcjach przysługuje Członkowi Zarządu pod następującymi warunkami (dodatkowo poza warunkiem wskazanym w par. 1 ust. 5): osiągnięcia skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. za dany rok obrotowy oraz przekroczenia za dany rok obrotowy średniej arytmetycznej skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Unimot S.A. za ostatnie 5 lat obrotowych (w tym danego roku). Dla potrzeb kalkulacji skonsolidowanego skorygowanego zysku

netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. przyjęte zostały następujące dane historyczne:

- (a) Skonsolidowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot za rok 2015 (bez korekty o wycenę zapasów) wynosi 12.438.000 zł,
 - (b) Skonsolidowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot za rok 2016 (bez korekty o wycenę zapasów) wynosi 29.643.000 zł,
 - (c) Skonsolidowany skorygowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot za rok 2017 (skorygowany o wycenę zapasów obowiązkowych paliw Unimot S.A. i jej spółek zależnych) wynosi 9.419.000 zł,
 - (d) Skonsolidowany skorygowany zysk netto Grupy Kapitałowej Unimot za rok 2018 (skorygowany o wycenę zapasów obowiązkowych paliw Unimot S.A. i jej spółek zależnych) wynosi 14.795.000 zł.
4. Podstawą wypłaty rocznej Premii w akcjach jest uchwała Rady Nadzorczej ustalająca wysokość świadczenia premiowego dla Członka Zarządu podejmowana nie później niż do dnia publikacji rocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Unimot S.A. Wypłata Premii w akcjach następuje na koniec miesiąca publikacji rocznych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Unimot S.A.
 5. Zarząd zwróci się do Rady Nadzorczej z wnioskiem w sprawie podjęcia uchwał określonych w § 4 ust.4 powyżej zawierającym m.in.:
 - (a) wyliczenie wyceny zapasu obowiązkowego sporządzone przez Dyrektora ds. Optymalizacji Marż i Ryzyka Finansowego Unimot S.A.;
 - (b) wyliczenie skonsolidowanego skorygowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Unimot S.A. sporządzone przez Dyrektora ds. Kontrolingu Unimot S.A.
 6. Członek Zarządu który w kolejnym roku obrotowym przestał pełnić funkcję na skutek odwołania lub rezygnacji otrzyma od Unimot S.A. stosowne informacje o należnej mu wysokości rocznej Premii w akcjach należnej za czas pełnienia funkcji Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, a należna mu Premia w akcjach będzie wypłacana w ustalonym powyżej terminie wypłaty Premii w akcjach. Były Członek Zarządu nie będzie zobligowany do zakupu akcji Unimot S.A.
 7. Członek Zarządu jest zobligowany do niezbywania nabytych akcji Unimot S.A. w ramach Premii w akcjach w okresie 3 lat od nabycia danych akcji. Powyższy przepis nie obowiązuje w sytuacji:

- (a) nabycia akcji Unimot S.A. przez potencjalnego inwestora strategicznego (innego niż osoby z rodziny pana Adama Sikorskiego) w liczbie głosów przekraczającej 50% wszystkich głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Unimot S.A., lub
- (b) zaprzestanie pełnienia funkcji Członka Zarządu Unimot S.A.