

OŚWIADCZENIA O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO

WSKAZANIE ZBIORU ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO, KTÓREMU PODLEGA EMITENT ORAZ MIEJSCA, GDZIE TEKST ZBIORU ZASAD JEST PUBLICZNIE DOSTĘPNY

Od dnia 01.07.2021 do dnia publikacji raportu Emitent podlega zbiorowi zasad ładu korporacyjnego przyjętemu w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, wprowadzonemu Uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Giełdy z dnia 29.03a 2021 r. („Dobre Praktyki 2021”). Nowy zbiór zasad wszedł w życie z dniem 01.07.2021 i jego pełna treść dostępna jest na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. pod linkiem: <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki-2021>.

Informacja na temat stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w „Dobrych Praktykach 2021” została pierwszy raz opublikowana 30.07.2021 w raporcie bieżącym EBI 2/2021. Zakres stosowania „Dobrych Praktyk 2021”, wraz z treścią tego zbioru zasad, są zamieszczone na stronie internetowej Emitenta: www.unimot.pl w zakładce Relacji Inwestorskich.

Inwestorzy mogą również zapoznać się z oświadczeniem Spółki porównując stan stosowania zasad przez Spółkę do innych emitentów papierów wartościowych notowanych na GPW poprzez Skaner Dobrych Praktyk: <https://www.gpw.pl/dpsn-skener>

Od dnia 01.01.2021 do dnia 30.07.2021, Emitent przestrzegał rekomendacji i zasad ładu korporacyjnego przyjętych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”, stanowiącym załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej GPW z dnia 13 października 2015 roku („Dobre Praktyki 2016”). Zbiór tych zasad obowiązywał w okresie od 1 stycznia 2016 r. do dnia 30 czerwca 2021 r. i jego pełna treść dostępna jest na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. pod linkiem:

https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/GPW_1015_17_DOBRE_PRAKTYKI_v2.pdf

Informacja na temat stanu stosowania przez Spółkę rekomendacji i zasad zawartych w „Dobrych Praktykach 2016” została pierwszy raz opublikowana 07.03.2017 w dniu debiutu akcji Spółki na GPW.

Informacja o stanie stosowania „Dobrych Praktyk 2016” przez Spółkę, wraz z treścią tego zbioru zasad, są zamieszczone na stronie internetowej Emitenta: www.unimot.pl w zakładce Relacji Inwestorskich.

Emitent nie zdecydował się na stosowanie innego zbioru zasad ładu korporacyjnego.

WSKAZANIE, W JAKIM ZAKRESIE EMITENT ODSTĄPIŁ OD POSTANOWIEŃ ZBIORU ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO WRAZ Z WYJAŚNIENIEM

Spółka, składając pierwsze oświadczenie o zakresie stosowania zasad „Dobrych Praktyk 2021”, dokonała analizy stanu stosowania dotychczasowych „Dobrych Praktyk 2016”, które w części zostały również przeniesione do nowego zbioru zasad. Następnie, po konsultacji z przedstawicielem Rady Nadzorczej oraz większościovym akcjonariuszem, Zarząd Spółki dokonał oceny możliwości deklaracji zastosowania nowych zasad na dzień 1 lipca 2021 r. (od momentu wejścia w życie nowej regulacji).

Biorąc pod uwagę powyższe, Spółka w dniu 30 lipca 2021 r. opublikowała raport EBI 2/2021 w zakresie stanu stosowania „Dobrych Praktyk 2021”. W dniu 24 sierpnia 2021 r., tj. na pierwszym możliwym posiedzeniu Rady Nadzorczej, zbiór „Dobrych Praktyk 2021” został pozytywnie oceniony i przyjęty do stosowania przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, zgodnie ze złożoną przez Spółkę deklaracją. Zarząd Spółki przedstawi oświadczenie o stosowaniu zasad „Dobrych Praktyk 2021” na najbliższym walnym zgromadzeniu i podda je również ocenie akcjonariuszom.

DOBRE PRAKTYKI 2021

W zakresie "Dobrych Praktyk 2021", Emitent złożył oświadczenie o niestosowaniu ośmiu zasad. Poniżej zaprezentowano te zasady wraz z wyjaśnieniem przyczyn dokonania odstępstwa od stosowania tych zasad.

- **Zasada nr 1.3.1. - W swojej strategii biznesowej spółka uwzględni również tematykę ESG, w szczególności obejmującą zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju.**

Spółka działa na podstawie strategii przyjętej w dniu 28 czerwca 2018 r. na lata 2018-2023, w której nie zostały uwzględnione zagadnienia środowiskowe określone w zasadzie 1.3.1. DPSN 2021. Spółka rozpoczęła już przygotowania

do zaadresowania tematyki ESG w swojej strategii, jednakże okres przygotowania strategii i jej wdrożenia jest znacznie dłuższy niż czas do dnia wejścia w życie nowych DPSN2021. Po opracowaniu powyższych zagadnień Spółka zmodyfikuje bieżącą strategię lub przyjmie strategię w obszarze ESG skoordynowaną z aktualną strategią Spółki.

- **Zasada 1.3.2. - W swojej strategii biznesowej spółka uwzględni również tematykę ESG, w szczególności obejmującą sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.**

Spółka działa na podstawie strategii przyjętej w dniu 28 czerwca 2018 r. na lata 2018-2023, w której nie zostały uwzględnione sprawy społeczne lub pracownicze, choć Spółka i jej spółki zależne działają z poszanowaniem zasad związanych z prawami pracowniczymi, zapewniając należyte warunki pracy oraz aktywnie uczestnicząc w inicjatywach społeczności lokalnych. Spółka rozpoczęła już przygotowania do zaadresowania tematyki ESG w swojej strategii, jednakże okres przygotowania strategii i jej wdrożenia jest znacznie dłuższy niż czas do dnia wejścia w życie nowych DPSN2021. Po opracowaniu powyższych zagadnień Spółka zmodyfikuje bieżącą strategię lub przyjmie strategię w obszarze ESG skoordynowaną z aktualną strategią Spółki.

- **Zasada 1.4. - W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych. Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in.:**

Spółka działa na podstawie strategii przyjętej w dniu 28 czerwca 2018 r. na lata 2018 – 2023, w której nie zostały uwzględnione obszary z tematyki ESG. Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych oraz planowanych działań, zaś w każdym raporcie okresowym oraz na spotkaniach z inwestorami odnosi się do postępów realizacji strategii za pomocą przyjętych mierników finansowych. Spółka nie stosuje jednak w ocenie realizacji swojej strategii mierników niefinansowych, a opublikowana strategia nie obejmuje tematyki ESG. Spółka rozpoczęła już przygotowania do zaadresowania tematyki ESG w swojej strategii, jednakże okres przygotowania strategii i jej wdrożenia jest znacznie dłuższy niż czas do dnia wejścia w życie nowych DPSN2021. Po opracowaniu powyższych zagadnień Spółka zmodyfikuje bieżącą strategię lub przyjmie strategię w obszarze ESG skoordynowaną z aktualną strategią Spółki. Po przyjęciu strategii w obszarze ESG Spółka zamierza uzupełnić opis strategii na swojej stronie internetowej.

- **1.4.1. - objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;**

Spółka działa na podstawie strategii przyjętej w dniu 28 czerwca 2018 r. na lata 2018 - 2023, w której nie zostały uwzględnione obszary z tematyki ESG, w związku z czym nie objaśnia także, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu. Spółka rozpoczęła już przygotowania do zaadresowania tematyki ESG w swojej strategii, jednakże okres przygotowania strategii i jej wdrożenia jest znacznie dłuższy niż czas do dnia wejścia w życie nowych DPSN2021. Po opracowaniu powyższych zagadnień Spółka zmodyfikuje bieżącą strategię lub przyjmie strategię w obszarze ESG skoordynowaną z aktualną strategią Spółki. Po przyjęciu strategii w obszarze ESG Spółka zamierza uzupełnić opis strategii na swojej stronie internetowej,

- **1.4.2. - przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.**

Spółka działa na podstawie strategii przyjętej w dniu 28 czerwca 2018 r. na lata 2018 –2023, w której nie zostały uwzględnione obszary z tematyki ESG, w związku z czym nie przedstawia także wartości wskaźnika równości wynagrodzeń oraz pozostałych informacji wymaganych w tym punkcie. Spółka rozpoczęła już przygotowania do zaadresowania tematyki ESG w swojej strategii, jednakże okres przygotowania strategii i jej wdrożenia jest znacznie dłuższy niż czas do dnia wejścia w życie nowych DPSN2021. Po opracowaniu powyższych zagadnień Spółka

zmodyfikuje bieżącą strategię lub przyjmie strategię w obszarze ESG skoordynowaną z aktualną strategią Spółki. Po przyjęciu strategii w obszarze ESG Spółka zamierza uzupełnić opis strategii na swojej stronie internetowej.

- **Zasada 2.1. - Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.**

Spółka nie posiada polityki różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej. Organy Spółki, dokonując wyboru członków jej władz, kierują się różnymi kryteriami, przede wszystkim kierunkiem wykształcenia, specjalistyczną wiedzą oraz doświadczeniem zawodowym, dążąc do zapewnienia różnorodności składu członków władz. W związku z tym, że branża paliwowa tradycyjnie nie jest postrzegana jako atrakcyjna dla kobiet na stanowiskach zarządczych lub nadzorczych (co pokazują badania rynkowe) – utrudnione jest stosowanie zasady różnorodności w zakresie płci. Z kolei, ze względu na formalnoprawne aspekty tej działalności i konieczność posiadania wysokich kwalifikacji oraz doświadczenia na stanowiskach zarządczych – także stosowanie zasady różnorodności w zakresie wieku jest widocznym wyzwaniem. Przyjęcie jakiegokolwiek polityki umożliwiającej zapewnienie różnorodności w zakresie płci lub wieku wymaga uwzględnienia w działalności Spółki wielu aspektów, do zdefiniowania których niezbędne jest przeprowadzenie odpowiednich analiz rynku pracy. Spółka nie wyklucza ich przeprowadzenia w przyszłości oraz przygotowania na ich bazie polityki różnorodności, o której mowa.

- **Zasada 2.2. - Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.**

Spółka nie posiada polityki różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej. Organy Spółki, dokonując wyboru członków jej władz, kierują się różnymi kryteriami, przede wszystkim kierunkiem wykształcenia, specjalistyczną wiedzą oraz doświadczeniem zawodowym, dążąc do zapewnienia różnorodności składu członków władz. W związku z tym, że branża paliwowa tradycyjnie nie jest postrzegana jako atrakcyjna dla kobiet na stanowiskach zarządczych lub nadzorczych (co pokazują badania rynkowe) – utrudnione jest stosowanie zasady różnorodności w zakresie płci. Z kolei, ze względu na formalnoprawne aspekty tej działalności i konieczność posiadania wysokich kwalifikacji oraz doświadczenia na stanowiskach zarządczych – także stosowanie zasady różnorodności w zakresie wieku jest widocznym wyzwaniem. Przyjęcie jakiegokolwiek polityki umożliwiającej zapewnienie różnorodności w zakresie płci lub wieku wymaga uwzględnienia w działalności Spółki wielu aspektów, do zdefiniowania których niezbędne jest przeprowadzenie odpowiednich analiz rynku pracy. Spółka nie wyklucza ich przeprowadzenia w przyszłości oraz przygotowania na ich bazie polityki różnorodności, o której mowa.

- **Zasada 2.11.6 - Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej ii informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.**

Spółka nie posiada polityki różnorodności.

Ponadto, do Spółki nie znajduje zastosowania **zasada 3.7.** - w spółkach zależnych nie wyznaczono osób do wykonywania zadań w zakresie zarządzania ryzykiem, compliance i audytu wewnętrznego. Funkcje te pełnią komórki i osoby w spółce dominującej.

W zakresie oświadczenia w sprawie "Dobrych Praktyk 2021", Emitent w 2021 r. nie dokonywał modyfikacji.

DOBRE PRAKTYKI 2016

W zakresie "Dobrych Praktyk 2016", w okresie ich stosowania w 2021 roku, Emitent nie stosował trzech rekomendacji i trzech zasad szczegółowych:

- **Rekomendacja nr II.R.2. Osoby podejmujące decyzję w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny dążyć do zapewnienia wszechstronności i różnorodności tych organów, między innymi pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.**

Dobór kadr w Spółce nie jest uzależniony od takich kryteriów jak: płeć czy wiek. Głównymi kryteriami wyboru do pełnienia funkcji w organie są umiejętności, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do sprawowania danej funkcji. Aktualny skład Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zapewnia różnorodność zarówno w zakresie doświadczenia, wykształcenia, jak i wieku.

- **Rekomendacja nr III.R.1. Spółka wyodrębnia w swojej strukturze jednostki odpowiedzialne za realizację zadań w poszczególnych systemach lub funkcjach, chyba że wyodrębnienie jednostek organizacyjnych nie jest uzasadnione z uwagi na rozmiar lub rodzaj działalności prowadzonej przez spółkę.**

Z uwagi na rozmiar i charakter działalności oraz strukturę organizacyjną, w Spółce nie będą wyodrębnione specjalne jednostki odpowiedzialne za kontrolę wewnętrzną, zarządzanie ryzykiem i compliance. W Spółce jest wyodrębniona funkcja audytu wewnętrznego powierzona osobie na samodzielnym stanowisku, bezpośrednio podległym Prezesowi Zarządu.

- **Rekomendacja nr IV.R.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu lub zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile spółka jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla sprawnego przeprowadzenia walnego zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu takich środków, w szczególności poprzez:**

- 1) transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym,
- 2) dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której akcjonariusze mogą wypowiadać się w toku obrad walnego zgromadzenia, przebywając w miejscu innym niż miejsce obrad walnego zgromadzenia,
- 3) wykonywanie, osobiście lub przez pełnomocnika, prawa głosu w toku walnego zgromadzenia.

Emitent, mając na uwadze konieczność przeprowadzenia wielu czynności techniczno-organizacyjnych, konieczność zapewnienia bezpieczeństwa wykorzystywanych systemów oraz związane z nimi koszty i ryzyka oraz małe doświadczenie rynku w tym zakresie, nie decyduje się na chwilę obecną na: transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym, dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której akcjonariusze mogą wypowiadać się w toku obrad walnego zgromadzenia przebywając w miejscu innym niż miejsce obrad, jak również na wykonywanie prawa głosu przy wykorzystaniu środków komunikowania się na odległość, zarówno osobiście, jak i przez pełnomocnika.

- **Zasada nr III.Z.2. Z zastrzeżeniem zasady III.Z.3, osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, audyt wewnętrzny compliance podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu, a także mają zapewnioną możliwość raportowania bezpośrednio do rady nadzorczej lub komitetu audytu.**

Ze względu na rozmiar i charakter działalności oraz strukturę organizacyjną, w Spółce nie są zatrudnione osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i compliance. Zadania z zakresu zarządzania ryzykiem i compliance jako badania działania w zgodności z prawem sprawują organy spółki w zakresie swoich statutowych kompetencji oraz kierownicy, odpowiedzialni za funkcjonowanie określonych komórek organizacyjnych. W Spółce jest wyodrębniona funkcja audytu wewnętrznego powierzona osobie na samodzielnym stanowisku, bezpośrednio podległym Prezesowi Zarządu. Zadaniem Audytora Wewnętrznego jest m.in. raportowanie o wynikach przeprowadzanych kontroli do Zarządu i Rady Nadzorczej lub jej komitetów.

- **Zasada nr III.Z.5. Rada nadzorcza monitoruje skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie III.Z.1, w oparciu między innymi o sprawozdania okresowo dostarczane jej bezpośrednio przez osoby odpowiedzialne za te funkcje oraz zarząd spółki, jak również dokonuje rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji, zgodnie z zasadą II.Z.10.1. W przypadku gdy w spółce działa komitet audytu, monitoruje on skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie III.Z.1, jednakże nie zwalnia to rady nadzorczej z dokonania rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji.**

Ze względu na rozmiar i charakter prowadzonej działalności oraz strukturę organizacyjną, nie zostały wdrożone sformalizowane systemy dotyczące kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance. Z powyższych względów Zarząd Spółki jako organ odpowiedzialny za skuteczność powyższych systemów informuje Radę Nadzorczą o ich funkcjonowaniu, w zakresie w jakim takie systemy w Spółce obowiązują.

Zasada IV.Z.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu spółki, spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym

Struktura akcjonariatu Emitenta oraz dotychczasowe niewielkie zainteresowanie akcjonariuszy uczestnictwem w walnych zgromadzeniach Emitenta nie uzasadnia stosowania niniejszej zasady do Spółki. Ponadto, Emitent, mając na uwadze konieczność przeprowadzenia wielu czynności techniczno-organizacyjnych, związane z tym ryzyka, małe doświadczenie rynku w tym zakresie, jak również z uwagi na strukturę akcjonariatu, nie decyduje się na chwilę obecną na umożliwienie udziału w walnym zgromadzeniu poza miejscem jego odbywania, przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, tj. poprzez transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

W zakresie "Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016", Emitent w 2021 r. dokonał modyfikacji w zakresie deklaracji stosowania zasady VI.Z.4. i przyjął do stosowania Rekomendacje IV.R.2. i Zasadę IV.Z.2.

W zakresie "Dobrych Praktyk 2016", Emitent częściowo realizował opisane poniżej zasady, w sposób i w zakresie opisanym w uzasadnieniach

- **Zasada nr I.Z.1.15 informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów; opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza na zamieszcza na swojej stronie internetowej wyjaśnienie takiej decyzji,**

Spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, a stosowne wyjaśnienie tej decyzji zamieszcza na stronie internetowej Spółki.

- **Zasada nr II.Z.7. W zakresie zadań i funkcjonowania komitetów działających w radzie nadzorczej zastosowanie mają postanowienia Załącznika I do Zalecenia Komisji Europejskiej, o którym mowa w zasadzie II.Z.4. W przypadku gdy funkcję komitetu audytu pełni rada nadzorcza, powyższe zasady stosuje się odpowiednio.**

Emitent stosuje powyższą zasadę w zakresie zasad funkcjonowania komitetu audytu w Radzie Nadzorczej, jednakże nie będzie stosować zasady w zakresie komitetu wynagrodzeń. Niestosowanie powyższej zasady w zakresie komitetu wynagrodzeń i stosowania w pełni Załącznika nr 1 do Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów nie wykonawczych (...) wynika z faktu, że Emitent nie wyodrębnia w ramach Rady Nadzorczej komitetu wynagrodzeń. Zasady wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki są określane decyzją Rady Nadzorczej jako organu Emitenta zgodnie z kompetencjami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa oraz Statutu Spółki, jak również przyjętej polityki wynagrodzeń System wynagrodzeń stosowany w Spółce jest nieskomplikowany i nie wymaga tworzenia odrębnego komitetu w ramach Rady Nadzorczej. W razie podjęcia decyzji o zmianie systemu wynagrodzeń lub zwiększenia liczby członków Zarządu Spółki, Rada Nadzorcza rozważy utworzenie odrębnego komitetu.

.....

Adam Sikorski

Prezes Zarządu Unimot S.A.

.....

Robert Brzozowski

Wiceprezes Zarządu Unimot S.A.

.....

Filip Kuropatwa

Wiceprezes Zarządu Unimot S.A.