



GRUPA ZARMEN 

**OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU
KORPORACYJNEGO W
REMAK-ENERGMONTAŻ S.A.
ZA 2023 ROK**

1 OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO W REMAK-ENERGOMONTAŻ S.A.

Od lipca 2021 roku Spółka podlega zasadom ładu korporacyjnego pod nazwą Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 przyjętych Uchwałą Rady Giełdy w dniu 29 marca 2021 roku.

Informacja na temat stanu stosowania przez Spółkę rekomendacji i zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz pełny tekst zbioru zasad dostępny jest na stronie internetowej Spółki www.remak.com.pl w zakładce KOMUNIKACJA Z AKCJONARIUSZAMI/Ład korporacyjny.

Według aktualnego stanu stosowania Dobrych Praktyk Spółka nie stosuje 23 zasad: 1.4., 1.4.1., 1.4.2., 1.5., 1.6., 2.1., 2.2., 2.11.5., 2.11.6., 3.1., 3.2., 3.4., 3.5., 3.6., 4.1., 4.3., 4.4., 4.8., 4.9.1., 5.6., 5.7., 6.2., 6.3.

1.1 Wskazanie postanowień „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, od których Emitent odstąpił w 2023 roku oraz wyjaśnienie przyczyn tego odstąpienia

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.:*

Zasada nie jest w pełni stosowana przez Spółkę. Spółka publikuje na swojej stronie internetowej informacje (również w formie raportów okresowych i bieżących, wymagane przez przepisy prawa odnoszące się do spółek publicznych, uważając takie informacje za wypełniające cel jakim jest należyta komunikacja z interesariuszami i dające pełny ogłęd sytuacji Spółki (w tym finansowej) oraz dalszych planów rozwoju i przyjętych strategii.

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 publikuje na swojej stronie internetowej informacje (również w formie raportów okresowych i bieżących), wymagane przez przepisy prawa odnoszące się do spółek publicznych, uważając takie informacje za wystarczające dla interesariuszy.

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 publikuje na swojej stronie internetowej informacje (również w formie raportów okresowych i bieżących), wymagane przez przepisy prawa odnoszące się do spółek publicznych, uważając takie informacje za wystarczające dla interesariuszy.

Zasada 1.5. *Co najmniej raz w roku spółka ujawnia wydatki ponoszone przez nią i jej grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych,*

związków zawodowych itp. Jeżeli w roku objętym sprawozdaniem spółka lub jej grupa ponosiły wydatki na tego rodzaju cele, informacja zawiera zestawienie tych wydatków.

Spółka nie prowadzi działalności sponsoringowej, charytatywnej lub innej o zbliżonym charakterze.

Zasada 1.6. *W przypadku spółki należącej do indeksu WIG20, mWIG40 lub sWIG80 raz na kwartał, a w przypadku pozostałych nie rzadziej niż raz w roku, spółka organizuje spotkanie dla inwestorów, zapraszając na nie w szczególności akcjonariuszy, analityków, ekspertów branżowych i przedstawicieli mediów. Podczas spotkania zarząd spółki prezentuje i komentuje przyjętą strategię i jej realizację, wyniki finansowe spółki i jej grupy, a także najważniejsze wydarzenia mające wpływ na działalność spółki i jej grupy, osiągnięte wyniki i perspektywy na przyszłość. Podczas organizowanych spotkań zarząd spółki publicznie udziela odpowiedzi i wyjaśnień na zadawane pytania.*

Niezależnie od tego, że Spółka nie należy do wskazanych indeksów WIG20, mWIG40 lub sWIG80, nie przewiduje w swojej strategii organizowania spotkań dla inwestorów z udziałem akcjonariuszy, analityków, ekspertów branżowych i przedstawicieli mediów, uważając za wystarczające w tym zakresie rzetelne wywiązywanie się z obowiązków nakładanych przez przepisy prawa odnoszące się do spółek publicznych, których wypełnianie daje pełny ogląd sytuacji Spółki (w tym finansowej) oraz dalszych planów rozwoju i przyjętych strategii.

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 dokumentu, o którym mowa w niniejszej zasadzie (tj. dokumentu pod nazwą „Polityka Różnorodności”), jednak w doborze kadry (nie tylko członków zarządu oraz rady nadzorczej) dokłada starań, aby oprócz takich kryteriów jak wiedza, doświadczenie, kompetencje i umiejętności konieczne do pełnienia określonych funkcji uwzględniać również kryteria różnorodności. Jednakże, zasada nie będzie w pełni stosowana przez Spółkę, gdyż dla Spółki kluczowym warunkiem zatrudnienia jest przewidywany merytoryczny wkład każdego kandydata w rozwój Spółki.

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.*

Zgodnie z uzasadnieniem wskazanym w zasadzie 2.1. Spółka nie posiada dokumentu pod nazwą „Polityka Różnorodności”, jednak również organy spółki odpowiedzialne za wybór członków zarządu i rady nadzorczej są świadome wytycznych w zakresie różnorodności

i dokładają starań, aby oprócz takich kryteriów jak wiedza, doświadczenie, kompetencje i umiejętności konieczne do pełnienia określonych funkcji uwzględniać również kryteria różnorodności. Jednakże, zasada nie będzie w pełni stosowana przez Spółkę, gdyż dla Spółki kluczowym warunkiem zatrudnienia jest przewidywany merytoryczny wkład każdego kandydata w rozwój Spółki.

Zasada 2.11. *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:*

2.11.5. *ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;*

Z uwagi na niestosowanie zasady 1.5 i nieujawnianie wydatków na cele tam wskazane, rada nadzorcza nie będzie dokonywać oceny zasadności wydatków tamże wskazanych.

2.11.6. *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.*

Zgodnie ze złożonym oświadczeniem, Spółka nie posiada przyjętego dokumentu polityki różnorodności, który określałby konkretne cele do zrealizowania w tym zakresie, podlegające ocenie przez radę nadzorczą.

Zasada 3.1. *Spółka giełdowa utrzymuje skuteczne systemy: kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, odpowiednie do wielkości spółki i rodzaju oraz skali prowadzonej działalności, za działanie których odpowiada zarząd.*

Spółka nie stosuje przedmiotowej zasady w pełnym zakresie, w szczególności w Spółce nie jest obecnie utrzymywana funkcja audytu wewnętrznego. Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, compliance mają charakter rozproszony i są realizowane przez różne komórki organizacyjne i opisane w różnych wewnętrznych aktach normatywnych Spółki. Spółka wskazuje, że obecnie Zarząd odpowiada za kontrolowanie działalności operacyjnej Spółki, w tym kontrolowanie wewnętrznych procesów jej działalności oraz zarządzanie ryzykiem. Zarząd obecnie nie widzi konieczności wyodrębnienia takowych jednostek, chyba, że ocena dokonana przez Radę Nadzorczą będzie wskazywała konieczność ich wydzielenia.

Zasada 3.2. *Spółka wyodrębnia w swojej strukturze jednostki odpowiedzialne za zadania poszczególnych systemów lub funkcji, chyba że nie jest to uzasadnione z uwagi na rozmiar spółki lub rodzaj jej działalności.*

Spółka nie stosuje zasady w pełnym zakresie. Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, compliance mają charakter rozproszony i są realizowane przez różne komórki organizacyjne i opisane w różnych wewnętrznych aktach normatywnych Spółki. W Spółce nie jest obecnie utrzymywana funkcja audytu wewnętrznego. Spółka wskazuje, że obecnie Zarząd odpowiada za kontrolowanie działalności operacyjnej Spółki, w tym kontrolowanie wewnętrznych procesów jej działalności oraz zarządzanie ryzykiem. Zarząd obecnie nie widzi konieczności wyodrębnienia takowych jednostek, chyba, że ocena dokonana przez Radę Nadzorczą będzie wskazywała konieczność ich wydzielenia.

Zasada 3.4. *Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance oraz kierującego audytem wewnętrznym powinno być uzależnione od realizacji wyznaczonych zadań, a nie od krótkoterminowych wyników spółki.*

Zgodnie z uzasadnieniem wskazanym już w zasadach 3.1. i 3.2. w Spółce nie ma wyodrębnionych stanowisk, o których mowa w przedmiotowej zasadzie.

Zasada 3.5. *Osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i compliance podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu.*

Zgodnie z uzasadnieniem wskazanym już w zasadach 3.1. i 3.2. w Spółce nie ma wyodrębnionych stanowisk, o których mowa w przedmiotowej zasadzie.

Zasada 3.6. *Kierujący audytem wewnętrznym podlega organizacyjnie prezesowi zarządu, a funkcjonalnie przewodniczącemu komitetu audytu lub przewodniczącemu rady nadzorczej, jeżeli rada pełni funkcję komitetu audytu.*

Zgodnie z uzasadnieniem wskazanym już w zasadach 3.1. i 3.2. w Spółce nie jest obecnie utrzymywana funkcja audytu wewnętrznego, tym samym nie wyodrębniono stanowiska osoby kierującej audytem wewnętrznym.

Zasada 4.1. *Spółka powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne), jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla przeprowadzenia takiego walnego zgromadzenia.*

Z uwagi na strukturę akcjonariatu umożliwienie akcjonariuszom udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej nie jest uzasadnione.

Zasada 4.3. *Spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.*

Z uwagi na strukturę akcjonariatu, zapewnienie powszechnie dostępnej transmisji z obrad walnego zgromadzenia nie jest uzasadnione.

Zasada 4.4. *Przedstawicielom mediów umożliwia się obecność na walnych zgromadzeniach.*

W walnych zgromadzeniach akcjonariuszy Spółki udział biorą osoby uprawnione i obsługujące walne zgromadzenia. Spółka nie widzi potrzeby wprowadzania dodatkowych zobowiązań dla akcjonariuszy dotyczących szczególnego umożliwiania obecności w walnych zgromadzeniach przedstawicielom mediów. Obowiązujące przepisy prawa odnoszące się do spółek publicznych w wystarczający sposób regulują wykonywanie obowiązków informacyjnych w zakresie jawności i transparentności spraw będących przedmiotem obrad walnych zgromadzeń.

Zasada 4.8. *Projekty uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia powinny zostać zgłoszone przez akcjonariuszy najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem.*

Zasada nie będzie stosowana przez Spółkę i nie zostanie wprowadzona do wewnętrznych aktów normatywnych Spółki. Wprowadzenie przedmiotowej zasady stałoby w sprzeczności z przepisami kodeksu spółek handlowych (art. 401 § 4 i § 5 ksh), które nie zawierają takiego terminu i mogłoby prowadzić do zgłaszania przez akcjonariuszy uzasadnionych zastrzeżeń w zakresie ograniczenia ich uprawnień nadanych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Zasada 4.9. *W przypadku gdy przedmiotem obrad walnego zgromadzenia ma być powołanie do rady nadzorczej lub powołanie rady nadzorczej nowej kadencji:*

4.9.1. *kandydatury na członków rady powinny zostać zgłoszone w terminie umożliwiającym podjęcie przez akcjonariuszy obecnych na walnym zgromadzeniu decyzji z należyтым rozeznaniem, lecz nie później niż na 3 dni przed walnym zgromadzeniem; kandydatury, wraz z kompletem materiałów ich dotyczących, powinny zostać niezwłocznie opublikowane na stronie internetowej spółki;*

Zasada nie jest w pełni stosowana przez Spółkę. Spółka stosuje przedmiotową zasadę w zakresie niezwłocznego publikowania na swojej stronie internetowej materiałów dotyczących kandydatur, natomiast w pozostałym zakresie zasada nie będzie stosowana. Obowiązujące obecnie regulacje wewnętrzne Spółki nie zawierają ograniczenia czasowego do zgłaszania kandydatur i nie ulegną zmianie w tym zakresie, gdyż takie ograniczenie stałoby w sprzeczności z przepisami prawa i mogłoby stanowić podstawę do zgłaszania przez akcjonariuszy uzasadnionych zastrzeżeń w zakresie ograniczenia ich uprawnień nadanych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa (np. zgodnie z art. 401 § 4 i § 5 ksh projekt uchwały powołującej danego kandydata na członka rady może być zgłoszony najpóźniej podczas obrad walnego zgromadzenia). Tym samym, wprowadzenie takiego ograniczenia czasowego, mogłoby prowadzić do naruszenia uprawnień akcjonariuszy, którzy (zgodnie z przepisami prawa) zamierzają zgłosić kandydaturę w trakcie walnego zgromadzenia.

Zasada 5.6. *Jeżeli zawarcie transakcji z podmiotem powiązanim wymaga zgody walnego zgromadzenia, rada nadzorcza sporządza opinię na temat zasadności zawarcia takiej transakcji. W takim przypadku rada ocenia konieczność uprzedniego zasięgnięcia opinii podmiotu zewnętrznego, o której mowa w zasadzie 5.5.*

Zasada nie jest stosowana przez Spółkę, gdyż dotyczy wyłącznie podmiotów, które w swych wewnętrznych regulacjach uzależniły zawarcie transakcji z podmiotem powiązanim od uzyskania zgody walnego zgromadzenia. Spółka nie posiada takich regulacji wewnętrznych i nie planuje ich wprowadzenia, gdyż uważa za wystarczające wypełnianie w tym zakresie zobowiązań nałożonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Zasada 5.7. *W przypadku gdy decyzję w sprawie zawarcia przez spółkę istotnej transakcji z podmiotem powiązanim podejmuje walne zgromadzenie, przed podjęciem takiej decyzji spółka zapewnia wszystkim akcjonariuszom dostęp do informacji niezbędnych do dokonania oceny wpływu tej transakcji na interes spółki, w tym przedstawia opinię rady nadzorczej, o której mowa w zasadzie 5.6.*

Zasada nie jest stosowana przez Spółkę, gdyż dotyczy wyłącznie podmiotów, które w swych wewnętrznych regulacjach uzależniły zawarcie istotnej transakcji z podmiotem powiązanim od podjęcia w tym zakresie decyzji przez walne zgromadzenie. Spółka nie posiada takich regulacji wewnętrznych i nie planuje ich wprowadzenia, gdyż uważa za wystarczające wypełnianie w tym zakresie zobowiązań nałożonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Zasada 6.2. *Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od*

rzeczywistej, długoterminowej sytuacji spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania spółki.

Zasada nie jest stosowana przez Spółkę, gdyż dotyczy wyłącznie podmiotów, które wprowadziły programy motywacyjne do wewnętrznych regulacji. W przypadku członków zarządu i rady nadzorczej, Spółka nie zamierza wprowadzać dodatkowego dokumentu pn: "program motywacyjny", gdyż uważa za wystarczającą w tym zakresie przyjętą politykę wynagrodzeń, która określa stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również opis warunków przyznawania premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych. W odniesieniu do pozostałej kadry, Spółka uważa za właściwe regulacje wewnętrzne w zakresie sposobu wynagradzania, w związku z czym, obecnie nie przewiduje wprowadzania programów motywacyjnych.

Zasada 6.3. *Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskich, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu.*

Zasada nie jest stosowana przez Spółkę, gdyż dotyczy wyłącznie podmiotów, które wprowadziły programy motywacyjne do wewnętrznych regulacji. Uzasadnienie braku „programów motywacyjnych” znajduje się w zasadzie 6.2.

1.2 Opis głównych cech stosowanych w Spółce systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych

Obowiązek sporządzenia sprawozdań finansowych jest realizowany w praktyce przez wykwalifikowanych pracowników pionu ekonomicznego pod nadzorem Dyrektora Finansowego Remak-Energomontaż S.A.

Remak-Energomontaż S.A. stosuje systemy kontroli wewnętrznej w zakresie prowadzenia rachunkowości i sprawozdawczości finansowej zapewniające rzetelne i jasne przedstawienie jej sytuacji majątkowej i finansowej. Spółka posiada dokumentację opisującą przyjęte zasady rachunkowości, określające metody wyceny aktywów i pasywów oraz ustalenia wyniku finansowego, a także sposób prowadzenia ksiąg rachunkowych i systemu ochrony danych i ich zbiorów.

Przyjęte zasady rachunkowości stosuje się w sposób ciągły, zapewniając porównywalność sprawozdań finansowych przy zastosowaniu reguły kontynuacji działalności i ostrożnej wyceny.

Sprawozdania finansowe Spółki są poddawane badaniom przez podmioty uprawnione, wybrane uchwałą Rady Nadzorczej. Są one również przedmiotem publikacji wymaganych przepisami prawa.

Remak-Energomontaż S.A. prowadzi księgi rachunkowe w systemie informatycznym SIMPLE.ERP. System ten posiada zabezpieczenia hasłowe przed dostępem osób

nieuprawnionych oraz funkcyjne ograniczenia dostępu. Struktura systemu zapewnia przejrzysty podział kompetencji, spójność zapisów operacji w księgach oraz kontrole pomiędzy księgami: sprawozdawczą, główną i pomocniczymi. Wysoka elastyczność systemu pozwala na jego bieżące dostosowywanie do zmieniających się zasad rachunkowości lub innych norm prawnych.

1.3 Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji

Według posiadanych przez Remak-Energomontaż S.A. informacji, struktura akcjonariatu Spółki na dzień 31 grudnia 2023 roku przedstawia się w sposób następujący:

Wyszczególnienie	stan na 31.12.2023 r.
1. ZARMEN sp. z o.o.	1.548.594 akcji/głosów
	tj. 51,62% głosów na WZ
2. PTE PZU S.A. w imieniu OFE PZU "Złota Jesień"	401.896 akcji/głosów
	tj. 13,40 % głosów na WZ
3. Allianz Polska Otwarty Fundusz Emerytalny	236.784 akcji/głosów
	tj. 7,89 % głosów na WZ
4. AgioFunds TFI S.A. w imieniu VALUE Fundusz Inwestycyjny Zamknięty	198.585 akcji/głosów
	tj. 6,62 % głosów na WZ

Remak-Energomontaż S.A. nie emitowała papierów wartościowych dających specjalne uprawnienia kontrolne. Nie występują także żadne ograniczenia w wykonywaniu prawa głosu ani dotyczące przenoszenia prawa własności papierów wartościowych.

1.4 Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień

Zasady powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnienia wynikają ze Statutu Spółki. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza, z których jeden powoływany jest do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, a pozostali do pełnienia funkcji Wiceprezesów Zarządu. Zgodnie z regulacjami zawartymi w Statucie, Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje Spółkę, czyli zakres jego uprawnień nie odbiega od zakresu określonego przepisami kodeksu spółek handlowych. Zarząd nie ma prawa podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji, należy to do kompetencji Walnego Zgromadzenia.

1.5 Opis zasad zmiany statutu lub umowy spółki emitenta

Zmiana statutu Spółki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

1.6 Opis sposobu działania walnego zgromadzenia i jego zasadniczych uprawnień oraz praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonywania

Walne Zgromadzenie jest najwyższym organem władzy Spółki. Działa na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki oraz przyjętego przez siebie Regulaminu WZ. Treść Statutu oraz Regulaminu dostępna jest na stronach internetowych Spółki www.remak.com.pl.

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy w szczególności: rozpatrywanie i zatwierdzanie rocznych sprawozdań finansowych, podejmowanie uchwał o podziale zysku lub pokryciu strat oraz udzieleniu absolutorium członkom organów Spółki z wykonywania przez nich obowiązków, zmiana Statutu Spółki, w tym podwyższenie i obniżenie kapitału zakładowego, wybór i odwoływanie członków Rady Nadzorczej oraz ustalanie ich wynagrodzenia.

W Walnym Zgromadzeniu powinni uczestniczyć członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu.

Przebiegiem Walnego Zgromadzenia kieruje Przewodniczący zgodnie z przyjętym porządkiem obrad, przepisami prawa, Statutem i Regulaminem, z zapewnieniem poszanowania praw i interesu wszystkich uczestników Walnego Zgromadzenia. Przewodniczący nie może samodzielnie usuwać spraw z ogłoszonego porządku obrad, zmieniać kolejności poszczególnych jego punktów oraz wprowadzać pod obrady spraw merytorycznych nie objętych porządkiem dziennym.

Każdy uczestnik Walnego Zgromadzenia ma prawo zadawania pytań Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej w sprawach objętych porządkiem obrad, w zakresie aktualnie rozpatrywanej sprawy. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej – każdy w granicach swoich kompetencji – są obowiązani do udzielenia odpowiedzi na zadane pytania, w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia spraw omawianych przez Walne Zgromadzenie.

Akcjonariusze Spółki swoje uprawnienia korporacyjne wykonują w sposób i w granicach wyznaczanych przez przepisy powszechnie obowiązujące, Statut Spółki oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia. Wszystkie akcje Spółki są akcjami na okaziciela. Każda akcja daje prawo do jednego głosu. Nie istnieją ograniczenia w wykonywaniu prawa głosu z akcji Spółki oraz żaden z posiadaczy akcji Spółki nie posiada specjalnych uprawnień kontrolnych wobec Spółki.

1.7 Skład osobowy i zmiany, które w nim zaszły w ciągu ostatniego roku obrotowego, oraz opis działania organów zarządzających, nadzorujących i administrujących spółki oraz ich komitetów

W dniu 21 grudnia 2023 roku Wiceprezes Zarządu Pan Jacek Sadowski złożył rezygnację z funkcji Wiceprezesa i członkostwa w Zarządzie Remak-Energomontaż S.A.

W dniu 21 grudnia 2023 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę o powołaniu z dniem 21 grudnia 2023 roku Pana Sławomira Sieradzkiego do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Remak-Energomontaż S.A. na okres do końca wspólnej kadencji członków Zarządu, obejmującej lata obrotowe 2019 do 2023.

Na dzień 31 grudnia 2023 roku w skład Zarządu Remak-Energomontaż S.A. wchodziłi:
Aleksander Umiński - Prezes Zarządu,
Sławomir Sieradzki - Wiceprezes Zarządu,
Sławomir Chomiuk - Wiceprezes Zarządu.

W 2023 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej Spółki.

Na dzień 31.12.2023 roku w skład Rady Nadzorczej Spółki wchodziłi:
Sebastian Durek – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
Bogdan Serwatka – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
Maciej Bałaziński – Sekretarz Rady Nadzorczej,
Agnieszka Raczewska-Bieleń – Członek Rady Nadzorczej,
Jan Krzemiński – Członek Rady Nadzorczej.

Podczas Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia zwołanego na dzień 7 grudnia 2021 roku, przed zarządzeniem przerwy w obradach do dnia 5 stycznia 2022 roku, akcjonariusze: Otwarty Fundusz Emerytalny PZU "Złota Jesień" i Aviva Otwarty Fundusz Emerytalny Aviva Santander złożyli pisemne oświadczenie wskazujące na utworzenie oddzielnej grupy i podjęcie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w sprawie wyboru na członka Rady Nadzorczej Spółki Pana Grzegorza Janasa w drodze głosowania oddzielnymi grupami oraz delegowania tego członka do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych. Zarząd Spółki stoi na stanowisku, iż powyższa czynność akcjonariuszy nie rodzi żadnych skutków prawnych i nie powoduje zmian w składzie Rady Nadzorczej, niemniej kwestia ta jest obecnie przedmiotem badania przez Sąd, wskutek pozwu wniesionego przez Prezesa Zarządu Spółki o ustalenie nieistnienia w/w uchwały Walnego Zgromadzenia oraz, że w konsekwencji tego nie doszło do wyboru członka Rady Nadzorczej w drodze głosowania oddzielnymi grupami, a tym samym nie doszło do wygaśnięcia mandatów pozostałych członków Rady Nadzorczej. Wniesiony pozew zawiera również wniosek ewentualny o stwierdzenie nieważności powyższej uchwały, jak również wniosek o udzielenie zabezpieczenia roszczeń objętych pozvem poprzez wstrzymanie mocy (wykonalności) przedmiotowej uchwały.

Podczas wznowionych w dniu 5 stycznia 2022 roku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia zwołanego na dzień 7 grudnia 2021 roku, w skład Rady Nadzorczej Spółki powołano dotychczasowych członków Rady Nadzorczej w osobach: Agnieszki Raczewskiej-Bieleń, Sebastiana Durka, Bogdana Serwatki, Macieja Bałazińskiego i Jana Krzemińskiego. W przedmiocie powyższej uchwały większościowy akcjonariusz Spółki Zarmen sp. z o.o. złożył oświadczenie, zgodnie z którym stoi na stanowisku, że podczas obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 7 grudnia 2021 roku nie doszło do skutecznego wyboru członka Rady Nadzorczej w drodze głosowania odrębnymi grupami i w konsekwencji wygaśnięcia mandatów pozostałych członków Rady Nadzorczej, a wybór członków Rady Nadzorczej dokonany w dniu 5 stycznia 2022 roku ma jedynie na celu zapewnienie prawidłowego

funkcjonowania organów Remak-Energomontaż S. A., w przypadku powstania ewentualnych wątpliwości, czy doszło do skutecznego wyboru członka Rady Nadzorczej odrębnymi grupami w dniu 7 grudnia 2021 roku, a w konsekwencji powstania wątpliwości, czy pozostałe mandaty członków Rady Nadzorczej są obsadzone. Akcjonariusz większościowy wyjaśnił jednocześnie, iż głosowanie przeprowadzone w dniu 5 stycznia 2022 roku nie może być traktowane jako akceptacja, czy też uznanie skuteczności wyboru członka Rady Nadzorczej dokonanego w dniu 7 grudnia 2021 roku, a jest jedynie przejawem dbałości o prawidłowe funkcjonowanie Remak-Energomontaż S.A.

Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy Spółki nie zastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Sposób działania i opis działania organów zarządzających jest określony w Kodeksie Spółek Handlowych, Statucie Spółki i Regulaminie Zarządu. Treść Regulaminu Zarządu jest udostępniona na stronie internetowej Spółki www.remak.com.pl. Poszczególni członkowie Zarządu zarządzają powierzonymi im obszarami działalności Spółki, a ich pracę koordynuje Prezes Zarządu.

Rada Nadzorcza Spółki wykonuje swoje czynności na podstawie Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia oraz Regulaminu Rady Nadzorczej. Treść Regulaminu Rady Nadzorczej jest udostępniona na stronie internetowej Spółki www.remak.com.pl. Kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata, a wynagrodzenie dla Członków Rady określa Walne Zgromadzenie. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki. Rada corocznie przedkłada Walnemu Zgromadzeniu zwięzłą ocenę sytuacji Spółki. Do kompetencji Rady Nadzorczej należy w szczególności reprezentowanie Spółki w umowach i sporach pomiędzy Spółką a członkami Zarządu, zatwierdzenie Regulaminu Zarządu, ustalanie zasad wynagradzania członków Zarządu, wybór biegłego rewidenta, opiniowanie wniosków Zarządu kierowanych pod obrady Walnego Zgromadzenia.

W ramach Zarządu Spółki nie powołano żadnych komitetów, natomiast w ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Audytu (szczegółowy opis zaprezentowano w kolejnym punkcie niniejszego sprawozdania).

1.8 Informacje dotyczące Komitetu Audytu

W dniu 16 października 2017 roku uchwałą Rady Nadzorczej Remak-Energomontaż S.A. powołano Komitet Audytu Remak-Energomontaż S.A. Komitet Audytu wykonuje swoje czynności na podstawie Regulaminu Komitetu Audytu. Do kompetencji Komitetu Audytu należy w szczególności monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej, monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego oraz kontrola i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej.

Skład i inne informacje dotyczące członków Komitetu Audytu w 2023 roku prezentuje poniższa tabela.

Imię, nazwisko	Spełnia kryteria niezależności	Rodzaj posiadanej wiedzy i umiejętności ze wskazaniem sposobu ich nabycia	
Bogdan Serwatka – przewodniczący KA	TAK		
Agnieszka Raczewska-Bieleń	NIE	Posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych	Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, magister Ekonomii; doświadczenie zawodowe w zakresie Corporate Finance, analizy finansowej i wyceny przedsiębiorstw
Jan Krzemiński	TAK	Posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Remak-Energomontaż S.A.	Wydział Mechaniczny–Energetyczny Politechniki Śląskiej, magister inżynier, 40-letnie doświadczenie zawodowe w branży energetycznej oraz w podmiotach świadczących usługi i wykonujących prace dla branży energetycznej

W 2017 roku Komitet Audytu przyjął uchwałą opracowaną Politykę wyboru firmy audytorskiej („Polityka wyboru”) i Politykę świadczenia przez firmę audytorską dozwolonych usług niebędących badaniem („Polityka świadczenia usług”). W 2023 roku Komitet Audytu dokonał – w drodze stosownych uchwał – aktualizacji ww. Polityki wyboru oraz Polityki świadczenia usług. Wybór firmy audytorskiej, zgodnie z regulacjami Polityki wyboru, dokonuje Rada Nadzorcza na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu. W procesie wyboru firmy audytorskiej organy Spółki oraz Komitet Audytu kierują się dbałością o przestrzeganie polskich i unijnych regulacji prawnych oraz wytycznych i wyjaśnień właściwych organów nadzoru obowiązujących Jednostki Zainteresowania Publicznego. Komitet Audytu na etapie udzielania rekomendacji, a Rada Nadzorcza dokonując wyboru firmy audytorskiej biorą pod uwagę szereg czynników wymienionych w Polityce wyboru celem spełnienia wszelkich ustawowych kryteriów w procesie wyboru firmy audytorskiej. Dodatkowo Spółka zgodnie z Polityką wyboru stosuje zakaz zastrzegania klauzul umownych, które ograniczałyby możliwość wyboru firmy audytorskiej przez Radę Nadzorczą Spółki. W procesie wyboru firmy audytorskiej Spółka przestrzega regulacji, których naruszenie skutkuje nieważnością badania ustawowego Spółki. Obowiązująca Polityka świadczenia usług nakłada na organy Spółki oraz Komitet Audytu obowiązek kierowania się dbałością o przestrzeganie polskich i unijnych regulacji prawnych oraz wytycznych i wyjaśnień właściwych organów nadzoru obowiązujących Jednostki Zainteresowania Publicznego. Spółka jest zobligowana do przestrzegania zakazu świadczenia na jej rzecz przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie zabronionych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych. Polityka świadczenia usług wymienia listę usług zabronionych i dozwolonych, wskazując warunki świadczenia usług dozwolonych. W dniu 18 maja 2023 roku Rada Nadzorcza dokonała – na podstawie rekomendacji przedstawionej przez Komitet Audytu Spółki – wyboru firmy audytorskiej UHY ECA Audyt sp. z o.o. do przeprowadzenia w Remak-Energomontaż S.A.:

- przeglądu półrocznego sprawozdania finansowego oraz sporządzenia pisemnego raportu z przeglądu tego sprawozdania za okres 6 miesięcy 2023 oraz 2024 roku;
- badania sprawozdania finansowego oraz sporządzenia sprawozdania z badania za rok 2023 oraz 2024.

Rekomendacja Komitetu Audytu dotycząca wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania spełniała obowiązujące warunki i została sporządzona w następstwie zorganizowanej przez Remak-Energomontaż S.A. procedury wyboru spełniającej obowiązujące kryteria.

Uchwałą nr 3/2023 z dnia 18 maja 2023 roku Komitet Audytu zatwierdził „Sprawozdanie z procedury wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania ustawowego sprawozdań finansowych”, natomiast w drodze uchwały nr 4/2023 z dnia 18 maja 2023 roku wydał rekomendację dla Rady Nadzorczej dotyczącą wyboru firmy audytorskiej do badania ustawowego sprawozdań finansowych.

W dniu 20 czerwca 2023 roku Komitet Audytu, w drodze uchwały nr 8/2023, pozytywnie zaopiniował ofertę UHY ECA Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k. (będącej podmiotem powiązany z firmą audytorską UHY ECA Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która pełni aktualnie rolę firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie ustawowe sprawozdań finansowych Spółki) na usługi biegłego rewidenta w zakresie przeprowadzenia oceny sprawozdania o wynagrodzeniach za rok 2022 zgodnie z art. 90g. ust. 10 Ustawy o ofercie publicznej. Komitet Audytu stwierdził, iż przedmiot ww. oferty wpisuje się w Listę Usług Dozwolonych wymienionych w par. 5 „Polityki świadczenia usług” oraz spełnione są Warunki Świadczenia Usług Dozwolonych zgodnie z par. 6 „Polityki świadczenia usług”.

W 2023 roku odbyło się 5 posiedzeń Komitetu Audytu Remak-Energomontaż S.A. Komitet Audytu podejmował również uchwały w formie pisemnej, poza posiedzeniami Komitetu Audytu.

1.9 Opis polityki różnorodności stosowanej do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących emitenta.

Spółka nie posiada odrębnego dokumentu zawierającego opis stosowanej polityki różnorodności w odniesieniu do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących Spółkę. W odniesieniu do członków Zarządu i Rady Nadzorczej wyboru osób pełniących te funkcje dokonują odpowiednio Rada Nadzorcza i Akcjonariusze. Spółka zatem nie ma wpływu na kształtowanie polityki różnorodności w zakresie tych organów.

W przypadku pozostałych stanowisk wyodrębnionych w strukturze Spółki, pomimo braku formalnego dokumentu zawierającego opis stosowanej polityki różnorodności, Spółka dąży do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Decydującym aspektem są tu jednak przede wszystkim wysokie kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do określonej funkcji i stanowiska.

Zagadnienia wchodzące w zakres polityki różnorodności zostały ujęte w Regulaminie Pracy obowiązującym w Remak-Energomontaż S.A. Zgodnie z przyjętym Regulaminem Pracy, Spółka

ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Regulamin Pracy określa sytuacje, które uznawane są za naruszenie zasady równego traktowania. Osobom, wobec których naruszono zasadę równego traktowania, przyznaje prawo do odszkodowania.

1.10 Raport na temat polityki wynagrodzeń.

1. Przyjęty w Spółce system wynagrodzeń obejmuje:

- Regulamin Wynagradzania pracowników, który ustala szczegółowe warunki jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, zasady wynagradzania oraz innych świadczeń otrzymywanych z tytułu zatrudnienia, a także wzajemne zobowiązania stron stosunku pracy;
- przyjętą przez Walne Zgromadzenie Spółki Politykę Wynagrodzeń, której celem jest ustanowienie jednolitych zasad wynagradzania osób zajmujących w Spółce stanowiska, które cechuje najwyższy poziom decyzyjności oraz odpowiedzialności za funkcjonowanie Spółki.

2. Wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki

Członkowie Rady Nadzorczej:

Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej jest Walne Zgromadzenie.

Nie jest przewidziane przyznawanie członkom Rady Nadzorczej instrumentów finansowych.

Członkowie Zarządu:

Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagradzania Członków Zarządu jest Rada Nadzorcza.

Członkowie Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie, jak również, w przypadku zatrudnienia na stanowisku dyrektora odpowiedniej specjalności, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Rada Nadzorcza wykonuje wszelkie czynności z zakresu prawa pracy w relacjach pomiędzy Spółką a Członkami Zarządu. Wszelkie umowy określające wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu w imieniu Spółki zawiera przedstawiciel Rady Nadzorczej.

W przypadku osiągnięcia przez Spółkę zysku netto w danym roku obrotowym, uchwałą Rady Nadzorczej Członkom Zarządu może zostać przyznana premia uznaniowa w wysokości, przypadającej łącznie dla wszystkich Członków Zarządu, do 8% osiągniętego przez Spółkę zysku netto.

Nie jest przewidziane przyznawanie Członkom Zarządu instrumentów finansowych.

Informacja o wynagrodzeniach wypłaconych Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2023 została przedstawiona w sprawozdaniu finansowym Spółki za rok 2023 w nocy 3.15.

3. Realizując zapisy rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w dniu 28 sierpnia 2020 roku Walne Zgromadzenie Spółki uchwaliło jednolitą Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Uchwalona Polityka Wynagrodzeń została opracowana na podstawie dotychczas stosowanych w Spółce zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i tym samym nie wpłynęła istotnie na zmianę tych zasad. Podobnie żadnych istotnych zmian nie wprowadzono do obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania.

4. Obowiązująca w Spółce polityka wynagrodzeń jest skutecznym narzędziem zarządczym wspierającym strategiczne cele rozwoju Spółki oraz umożliwiającym elastyczną reakcję na zmiany w otoczeniu biznesowym Spółki. Zapewnia również transparentność i jawność obowiązujących w Spółce zasad wynagradzania pracowników, jak też Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.