

FAMUR

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W FAMUR S.A.



SPIS TREŚCI**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W FAMUR S.A.**

I. WPROWADZENIE	3
a) Sytuacja Grupy FAMUR w 2020 roku.....	6
b) Wyniki finansowe w 2020 roku	8
II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ FAMUR S.A.....	9
a) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (kwota brutto)	11
b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto)	15
c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota PLN brutto)	16
d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)	17
e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR.....	17
III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH.....	17
IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	17
V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F	17
VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH.....	18
VII. INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM .	20
a) Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym .	20
b) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	21
c) POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	22

I. WPROWADZENIE



WPROWADZENIE

W **FAMUR S.A.** (dalej także „**Spółka**”) funkcjonuje, przyjęta uchwałą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Emitenta z dnia 29 czerwca 2020 (Nr 23) „**Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej FAMUR S.A.**” (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**” - dostępna pod adresem: <https://famur.com/walne-zgromadzenie#2020>), która formułuje założenia stosowane przy kształtowaniu stałych i zmiennych składników wynagrodzeń objętych nią osób. Jej celem jest właściwe kształtowanie wynagrodzeń osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zachowaniem dbałości o to, by decyzje podejmowane wobec tych osób zachęcały do dbałości o długoterminowe dobro Spółki oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej FAMUR S.A. zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą FAMUR S.A., zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także „**Ustawa**”) za rok 2020.

Sprawozdanie sporządziła Rada Nadzorcza Spółki FAMUR S.A. zgodnie z Ustawą i z Polityką Wynagrodzeń, odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym.

Poza Ustawą, przy przygotowaniu sprawozdania kierowano się także postanowieniami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Shareholder Rights Directive II- dalej SRD II) oraz posiłkowo – opracowanych z uwagi na upoważnienie zawarte w art. 9b ust. SRD II - projektem wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących standardowej prezentacji sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z Dyrektywą 2007/36/WE, zmienioną dyrektywą (UE) 2017/828 (projekt wytycznych Komisji Europejskich; II wersja- dalej Projekt Wytycznych), biorąc pod uwagę, iż zawiera niewiążące wytyczne i nie tworzy nowych zobowiązań prawnych, a jego celem jest zapewnienie wyważonych i elastycznych wskazówek dotyczących raportowania wynagrodzenia w zakresie prezentacji danych, tak by raportować je w sposób transparenty, jednolity i czytelny.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzono zgodnie ze strukturą określoną w art. 90 g Ustawy i sekcjach Projektu Wytycznych, z zastrzeżeniem, że nawet jeśli w danym obszarze nie ma danych do wskazania zostaje to wyraźnie stwierdzone, bez ich pomijania.

Wszelkie wynagrodzenia wskazane w niniejszym sprawozdaniu są przedstawiane w kwotach brutto.

W niniejszym sprawozdaniu, kierując się art. 90g ust. 3 Ustawy pominięto dane za okresy, w których Polityka Wynagradzania nie obowiązywała, zatem dane za rok 2019.

Dodatkowo taką interpretację przepisów i stanowisko Spółki wspiera oficjalne stanowisko Ministerstwa Finansów, które Spółka uzyskała w dniu 02.06.2021, w odpowiedzi na zapytanie dot. wykładni art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Wskazano w nim wprost, że:

„Jeżeli polityka wynagrodzeń została przyjęta przez spółkę jeszcze w 2019 roku, wówczas w naszej opinii pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie część 2019 roku, w której ta polityka obowiązywała oraz cały rok 2020. Natomiast w przypadku przyjęcia przez spółkę polityki wynagrodzeń w roku 2020, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie jedynie rok 2020. Rada Nadzorcza spółki będzie mogła w takiej sytuacji pominąć w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wszelkie dane dotyczące roku 2019 (przy ewentualnym wskazaniu, że w 2019 r. nie obowiązywała w spółce polityka wynagrodzeń).”

Załącznik nr 1 do niniejszego sprawozdania stanowi kopia zapytania do Ministerstwa Finansów dotyczące okresów, które powinny zostać zawarte w sprawozdaniu.

Załącznik nr 2 stanowi odpowiedź Ministerstwa Finansów.

Poniżej znajduje się tabela ze składem Członków Zarządu:

Imię i nazwisko
Skład Członków Zarządu za okres 01.01-31.12.2020 r.
1) Mirosław Bendzera
2) Beata Zawiszowska
3) Dawid Gruszczyk
4) Adam Toborek
5) Tomasz Jakubowski
6) Ireneusz Kazimierski

Poniżej znajduje się tabela ze składem Rady Nadzorczej:

Imię i nazwisko
Skład Rady Nadzorczej za okres 01.01-31.12.2020 r.
1) Tomasz Domogała
2) Czesław Kisiel
3) Jacek Leonkiewicz
4) Dorota Wyjadłowska
5) Magdalena Zajączkowska-Ejsymont
6) Tomasz Kruk

a) Sytuacja Grupy FAMUR w 2020 roku

Rok 2020, a w szczególności drugi kwartał, upłynął pod silnym, negatywnym wpływem pandemii COVID-19 na gospodarkę światową, nakładającym się na globalne spowolnienie w branży wydobywczej. Grupa FAMUR we wskazanym okresie przeprowadziła szereg istotnych działań z zakresu bezpieczeństwa oraz optymalizacji kosztów i modelu operacyjnego, aby w jak największym stopniu zmitygować ryzyka rynkowe, zapewnić ciągłość funkcjonowania organizacji oraz co najistotniejsze bezpieczeństwo pracownikom, klientom i kontrahentom. Niskie poziomy cen węgla na globalnych rynkach w połączeniu z pandemią COVID-19 przyczyniły się do istotnego ograniczenia zamówień zarówno na rynku pierwotnym, jak i w obszarze usług serwisowych. Dodatkowo w wyniku pandemii COVID-19 przedsiębiorstwa wydobywcze w Polsce ogłosiły stan siły wyższej, jednocześnie informując swoich kontrahentów o czasowym wstrzymaniu części realizowanych dostaw zamówionych już maszyn i urządzeń oraz wybranych umów na dzierżawy kombajnów.

Ograniczenia w ruchu transgranicznym oraz wprowadzane administracyjne restrykcje na terenie krajów, w których funkcjonują spółki zależne Grupy FAMUR, czyli w Rosji, Kazachstanie i RPA, spowodowały czasowe zawieszenie ich działalności operacyjnej oraz znacząco utrudniły pozyskiwanie nowych kontraktów i zleceń na usługi aftermarket.

Mimo ograniczeń w ruchu transgranicznym związanych z COVID-19, Grupa FAMUR dostarczyła kompleks MIKRUS na rynek chiński. Montaż, uruchomienie oraz testy w warunkach górniczych odbywały się w sposób zdalny. Przeprowadzenie całości procesu w tym trybie było możliwe dzięki zaangażowaniu pracowników naszych i klienta oraz zastosowaniu najnowszych rozwiązań z zakresu automatyzacji i IT. Kompleks ten prezentowany był przez China Energy jako jeden z najbardziej innowacyjnych projektów zainstalowanych w ostatnim czasie w Państwie Środka.

W wyniku pozyskanych zamówień w 2020 roku głównie na rynku rosyjskim, a także w mniejszej skali na pozostałych rynkach backlog Grupy FAMUR (rozumiany jako dostawy maszyn i urządzeń oraz dzierżawy zgodnie z terminami obowiązywania umów) na koniec grudnia 2020 r. kształtował się na poziomie ok. 850 mln zł.

Wybuch ogólnoświatowego kryzysu COVID-19 wraz z trudną sytuacją na rynku węgla wymagał niezwłocznego dostosowania zasobów operacyjnych oraz struktury kosztów do bieżących i oczekiwanych potrzeb rynkowych. W pierwszej kolejności zostały przeprowadzone działania optymalizacyjne etatów w centralnych funkcjach wsparcia. Jednak postępujące zmniejszenie popytu wraz z brakiem perspektyw poprawy w okresie zarówno krótko-, jak i średnio-terminowym w grupie przenośników (zgrzebłowych i taśmowych) oraz kolejek i tras, zmusiło nas do likwidacji oddziałów w Rybniku i Piotrkowie Trybunalskim, których kompetencje techniczno-technologiczne zostały rozlokowane w innych zakładach Grupy. Działania te pozwolą zachować dotychczasowy know how oraz efektywnie wykorzystać posiadane moce wszystkich oddziałów FAMUR, jednocześnie utrzymując zdolności produkcyjne i techniczne w zakresie wytwarzania przenośników zgrzebłowych, taśmowych, a także kolejek i tras stosownie do pozyskanych zamówień.

b) Wyniki finansowe w 2020 roku

Rokroczny spadek przychodów w 2020 wyniósł 47%. Największa redukcja została zanotowana w kategorii dostaw maszyn i urządzeń, tj. 54% rok do roku, podczas gdy przychody powtarzalne spadły o 28%. Przychody realizowane na rynkach zagranicznych wyniosły 33%.

Mimo tak znaczącego obniżenia przychodów Grupa osiągnęła 416 mln zł EBITDA oraz 190 mln zł zysku netto. Osiągnięta rentowność potwierdza wysoką efektywność elastycznego modelu operacyjnego wypracowanego przez lata w Grupie FAMUR, który pozwolił na niezwłoczne wdrożenie planów optymalizacji kosztów, a przez to szybką adaptację do zmieniającego się otoczenia gospodarczego. Wypracowana EBITDA wraz z efektywnym zarządzaniem kapitałem obrotowym, a w szczególności monitoringiem sływu należności, przełożyła się na rekordowy poziom 640 mln zł przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej w 2020 roku. To z kolei sprawiło, że na koniec grudnia 2020 r. Grupa FAMUR wykazała 420 mln zł nadwyżki środków pieniężnych nad długiem finansowym. Osiągnięte wyniki oraz mocna pozycja finansowa dają nam solidną podstawę do realizacji naszych projektów dywersyfikacji profilu działalności.

W kolejnych kwartałach można spodziewać się rosnącej presji na rentowność, w konsekwencji utrzymującej się nadal trudnej sytuacji w otoczeniu gospodarczym, a w szczególności w polskim górnictwie węgla energetycznego, które w najbliższych latach podlegać będzie istotnym zmianom transformacyjnym. Wykorzystując elastyczność operacyjną, na bieżąco FAMUR będzie dostosowywać działania Grupy do zmieniającego się popytu oraz charakteru funkcjonowania poszczególnych rynków, na których jest obecna. Obserwując trwałe zmniejszenie się zapotrzebowania na hydraulikę siłową w lutym 2021r. została podjęta decyzja o optymalizacji mocy produkcyjnych związanych z tym obszarem i podjęta decyzja o likwidacji oddziału.

Zachodzące zmiany w otoczeniu gospodarczym w połączeniu ze wzrostem znaczenia projektów dywersyfikacyjnych dla rozwoju Grupy FAMUR będzie wymagać rewizji celów i aktualizacji planu strategicznego.

II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY



Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkowi Zarządu mogą być przyznane następujące świadczenia:

- wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- wynagrodzenie zmienne, uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych) – wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym – świadczenia ustalane są indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- dodatkowa nagroda, jak i udostępnione im do korzystania, na zasadach przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, może być mienie będące we władaniu Spółki.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą WZA. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Spółki.

Od 2020 roku Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej FAMUR S.A. wynagradzani są na podstawie powołania. Kompleksowy przegląd ich 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 2020 r., zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, przedstawia się następująco

a) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (kwota brutto)

Imię i nazwisko / funkcja w Zarządzie i czasokres jej pełnienia			
w PLN za 2020 rok	Mirosław Bendzera	Beata Zawiszowska	Dawid Gruszczyk
Wynagrodzenie stałe	604.200 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 77%	490.200 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 86%	433.200 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 86%
Świadczenia w systemie kafeteryjnym	11.873 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1%	11.680 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 2%	12.450 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 2%
Świadczenia dodatkowe	92.917 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową- 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny - 517 zł - Zakwaterowanie - 87.600 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 12%	5.339 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową- 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny - 539 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 1%	4.800 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową- 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 1
Wynagrodzenie zmienne	76.071 część premii za 2019 r. wypłacona w 2020 r. * premia wynikowa i zadaniowa za rok 2019 w zaliczkowo została wypłacona w 2019 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 10%	62.323 część premii za 2019 r. wypłacona w 2020 r. * premia wynikowa i zadaniowa za rok 2019 w zaliczkowo została wypłacona w 2019 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 11%	55.449 część premii za 2019 r. wypłacona w 2020 r. * premia wynikowa i zadaniowa za rok 2019 w zaliczkowo została wypłacona w 2019 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 11%
Całkowite wynagrodzenie	785.061	569.542	505.899

Imię i nazwisko / funkcja w Zarządzie i czasokres jej pełnienia			
w PLN za 2020 rok	Adam Toborek	Tomasz Jakubowski	Ireneusz Kazimierski (od 11.2019)
Wynagrodzenie stałe	433.200 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 85%	433.200 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 88%	133.091 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 100%
Świadczenia w systemie kafeteryjnym	11.988 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 2%		1.000
Świadczenia dodatkowe	9.853 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową- 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - PPK - 1.453 - nauka języka rosyjskiego – 3.600 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 2%	4.800 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową-4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 1%	- Samochód służbowy wraz z kartą paliwową - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Zakwaterowanie W 2020 nie są prezentowane ze względu na krótki okres powołania Pana Ireneusza na stanowisko Wiceprezesa ds. Rozwoju (od 14.12.2020). W 2020 Pan Ireneusz był zatrudniony w Famak S.A. na umowę o pracę i koszty w/w ponosiła spółka Famak S.A.
Wynagrodzenie zmienne	55.449 część premii za 2019 r. wypłacona w 2020 r. * premia wynikowa i zadaniowa za rok 2019 w zaliczkowo została wypłacona w 2019 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 11%	55.449 część premii za 2019 r. wypłacona w 2020 r. * premia wynikowa i zadaniowa za rok 2019 w zaliczkowo została wypłacona w 2019 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 11%	
Całkowite wynagrodzenie	510.490	493.449	134.091

Wyjaśnienia i omówienie:

1) Wynagrodzenie zasadnicze, to stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, przyznawane indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej (w przedziale pomiędzy 10.000 zł a 75.000 zł). Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu, zgodnie z danym i z powyższej tabeli, w 2020 r. mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń.

2) Zarząd w trakcie korzystania przez Spółkę z pomocy z tzw. Tarczy antycovidowej również zdecydował się na obniżenie swojego wynagrodzenia w trakcie, kiedy pracownicy Spółki również mieli obniżone wynagrodzenie (w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy), czyli od maja do lipca 2021 r., zatem zgodnie z jego wnioskiem czasowo Rada Nadzorcza obniżyła poziom wynagrodzeń stałych członków Zarządu

3) Świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym polegają na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu może dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku 1 punkt = 1 złoty, umożliwiający nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie). Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowi Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.0000 zł do 36.000 zł brutto rocznie. Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowi Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalające na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych.

4) W zakresie świadczeń dodatkowych Spółka Famur S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokryje koszty podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),
- mieszkania/zakwaterowania - do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 450.000 zł brutto.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki.

Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.

W 2020 r. z podstawowych świadczeń typu samochód służbowy z kartą paliwową korzystało 5 Członków Zarządu. Rada Nadzorcza podjęła decyzję o możliwości skorzystania z mieszkania do nieodpłatnego korzystania. Jeden z Członków Zarządu korzystał ze świadczenia w postaci nauki języka obcego. Dwóch Członków Zarządu korzysta z pakietu medycznego na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników.

5) Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowi Zarządu celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych). Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo zostanie

dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy. Zawsze warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego (każdej z jego części) jest pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września roku n. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może do 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tę wartość, nie więcej jednak niż o 150% jego rocznego wynagrodzenia stałego. Przy czym powyższe zasady dotyczące proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego nie miały zastosowania do wynagrodzenia zmiennego za rok 2019 – w części wypłaconego w 2019 r. a w części w 2020 r., z uwagi na to, że zostały przyznane zgodnie z wówczas obowiązującym Regulaminem wynagradzania Członków Zarządu.

W 2020 r. wynagrodzenie zmienne względem wynagrodzenia stałego całościowo dla członków zarządu wynosiło 127,30%. Należy jednak nadmienić, że znacząca część premii wynikowej i zadaniowej Członków Zarządu została wypłacona jako zaliczka już w 2019 roku. Wyliczenia prezentują proporcję wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego z uwzględnieniem wypłaconej w 2019 roku zaliczki.

W roku 2020 zostały wyznaczone Zarządowi cele, za realizację których Zarząd mógł uzyskać wynagrodzenie zmienne, na chwilę sporządzenia sprawozdania zostały one już ocenione i wynagrodzenie zmienne za ten okres zostało Zarządowi przyznane, a zostanie wypłacone w 2021 i ujęte w SoW za okres 2021 roku.

6) Dodatkowa nagroda. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 50-250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. W 2020 r. nie przyznano dodatkowej nagrody.

7) W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń.

Wzajemne proporcje ww. składników są zgodne z Polityką Wynagrodzeń, gdzie przyjęto, że

- udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) wynosi do 150% rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika.
- stosunek wynagrodzenia zmiennego (opisanego w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 150 % rocznego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu.

b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto)**Za 2020r. PLN**

Imię i nazwisko Członka Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie stałe w 2020 r.
Tomasz Domogała	6.000 + 42,31 zwrot składek
Czesław Kisiel	6.000 + 60,78 zwrot składek
Jacek Leonkiewicz	12.000
Dorota Wyjadłowska	12.000
Magdalena Zajązkowska-Ejsymont	6.000
Tomasz Kruk	12.000 + 260,17 zwrot składek

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu FAMUR S.A., nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, w przedziale pomiędzy 250 zł a 2.500,00 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota PLN brutto)

Imię i nazwisko oraz funkcja w Zarządzie	Wynagrodzenie – ze wskazaniem na spółkę i jego typ oraz wysokość	2020r.
Beata Zawiszowska	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (od 01.01.2020)	24.000
	Członek Zarządu Famur Finance Sp. z o.o.	2.400
	Członek Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o.	2.400
	Członek Rady Nadzorczej FAMAK S.A. (wcześniej FAMUR FAMAK S.A., od 25.02.2020 stał się spółką stowarzyszoną)	200
Mirosław Bendzera	Przewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (od 01.01.2020)	24.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A.	6.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o.	2.400
	Członek Rady Nadzorczej FAMAK S.A. (wcześniej FAMUR FAMAK S.A., od 25.02.2020 stał się spółką stowarzyszoną) (od 01.01.2020 do 25.02.2020)	200
Tomasz Jakubowski	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (od 17.01.2020)	24.000
Dawid Gruszczyk	Sekretarz Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (od 01.01.2020)	24.000
	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	6.000
Adam Toborek	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (od 01.01.2020)	24.000
	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej PMG S.A.	1.200
	Prezes Zarządu – Mining Equipment Finance Sp. z o.o.	2.400
Ireneusz Kazimierski	Prezes Zarządu FAMAK S.A. (wcześniej FAMUR FAMAK S.A., od 25.02.2020 stał się spółką stowarzyszoną) (od 12.11.2019 do 25.02.2020)	30.000
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy FAMUR, jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy należy rozumieć wszystkie spółki zależne od FAMUR S.A., jak i spółki zależne od takich spółek.

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)

Takie świadczenia w 2019 i 2020 r. nie zostały przyznane.

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

W FAMURS.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia w postaci przyznania członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i takie też w 2019 i 2020 r. nie zostały przyznane.

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W 2019 i 2020 r. nie skorzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia czy to od Członka Zarządu czy Rady Nadzorczej, gdyż nie było potrzeby, ani podstaw do takiego działania.

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F

Polityka Wynagradzania została w FAMUR S.A. przyjęta zgodnie z przepisami Ustawy. Po analizie ww. danych należy przyjąć, iż Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, realizując zobowiązanie płynące z art. 90e ust. 1 Ustawy. Nie podejmowano działań mających charakter odstępstw wskazanych art. 90f Ustawy.

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH

Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w roku 2019, za które wypłata nastąpiła częściowo zaliczką w 2019 roku oraz w 2020 roku.

ROK 2020 w PLN		Zakres kryteriów wydajności				Uwagi
Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Względna waga kryterium	Minimalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda	Maksymalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda	Wynik (realna wydajność) i aktualna nagroda	
Funkcja i stanowisko						
Mirośław Bendzera Prezes Zarządu	Cele zadaniowe strategiczne dla organizacji	35%		100%	445.500	*w 2019 zaliczką wypłacono 821.540 W 2020 wypłacono 76.071
	Cele zadaniowe organizacyjne	65%		100%		
	Cele zadaniowe realizacja budżetu	100%		200%		
	Cele wynikowe 2019 (część główna wraz z częściami zawieszonymi)				374.579	
	Cele uznaniowe				77.532	
Beata Zawiszowska Wiceprezes Zarządu	Cele zadaniowe strategiczne dla organizacji	25%		100%	364.500	*w 2019 wypłacono zaliczką 649.561 W 2020 wypłacono: 62.323
	Cele zadaniowe organizacyjne	75%		100%		
	Cele zadaniowe realizacja budżetu	100%		200%		
	Cele wynikowe 2019 (część główna wraz z częściami zawieszonymi)				306.884	
	Cele uznaniowe				40.500	
Dawid Gruszczyk Wiceprezes Zarządu	Cele zadaniowe strategiczne dla organizacji	40%		100%	324.000	*w 2019 wypłacono zaliczką 577.587 W 2020 wypłacono: 55.449
	Cele zadaniowe organizacyjne	60%		100%		
	Cele zadaniowe realizacja budżetu	100%		200%		
	Cele wynikowe 2019 (część główna wraz z częściami zawieszonymi)				273.036	
	Cele uznaniowe				36.000	
Adam Toborek Wiceprezes Zarządu	Cele zadaniowe strategiczne dla organizacji	55%		100%	324.000	*w 2019 wypłacono zaliczką 577.587 W 2020 wypłacono: 55.449
	Cele zadaniowe organizacyjne	45%		100%		
	Cele zadaniowe realizacja budżetu	100%		200%		
	Cele wynikowe 2019 (część główna wraz z częściami zawieszonymi)				273.036	
	Cele uznaniowe				36.000	
Tomasz Jakubowski Wiceprezes Zarządu	Cele zadaniowe strategiczne dla organizacji	25%		100%	324.000	*w 2019 wypłacono zaliczką 577.587 W 2020 wypłacono: 55.449
	Cele zadaniowe organizacyjne	75%		100%		
	Cele zadaniowe realizacja budżetu	100%		200%		
	Cele wynikowe 2019 (część główna wraz z częściami zawieszonymi)				273.036	
	Cele uznaniowe				36.000	

W Spółce w zakresie wynagrodzeń zmiennych dla Członków Zarządu stosuje się zarówno kryteria odnoszące się do wyników finansowych, jak i niefinansowych, określone w Polityce Wynagrodzeń. W niej wskazano na:

- ✓ minimalny oczekiwany wynik netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności od postanowień Rady Nadzorczej),
- ✓ faktycznie zrealizowany zysk netto (zgodnie ze zaudytowanym sprawozdaniem finansowym Spółki lub Grupy Kapitałowej, w której dany Członek Zarządu pełni funkcję w Zarządzie) oczyszczony o zdarzenia jednorazowe, nadzwyczajne lub efekty transakcji o charakterze pozaoperacyjnym.
- ✓ dług netto Spółki

W zakresie zadań w 2020 r. przed członkami Zarządu postanowiono następujące:

- ✓ realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia, stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
- ✓ postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:
- ✓ realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia

Oceniając ich realizację wzięto pod uwagę nietypowe i trudne do przewidzenia zdarzenie, jakim jest epidemia COVID-19, która rozpoczęła się w 2020 r.

W części uznaniowej wynagrodzenia zmiennego oceniana była:

1. realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia,
2. stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
3. postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:

a) wiara – rozumiana jako:

- wiara w realizację wspólnej wizji,
- postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,
- koncentrowanie się na przyszłości,
- wiara w inwestowanie w rozwój i edukację.

b) odpowiedzialność – rozumiana jako:

- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
- branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
- wymaganie od siebie inicjatywy,
- działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,
- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji.

c) współpraca – rozumiana jako:

- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
- branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
- wymaganie od siebie inicjatywy,
- działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki.

d) otwartość – rozumiana jako:

- bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
- szanowanie różnorodności poglądów,
- pozostawanie otwartym na zmianę i innowacje,
- otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich.

e) wiarygodność – rozumiana jako:

- dotrzymanie słowa w każdej sytuacji,
- bycie rzetelnym i uczciwym,
- kierowanie się zasadami fair play,
- wywiązywanie się z zobowiązań.

VII. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym

- a) Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym

Ze względu na niepełne okresy, dla których prezentowane są dane, w ujęciu procentowym mogą wprowadzić czytelnika w błąd, dlatego zaprezentowano ujęcie porównujące wynagrodzenia rok do roku.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Przeciętne wynagrodzenie Członka Zarządu w poszczególnych latach.	499 155	1 161 732	638 513	666 174	434 813	424 827

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Przeciętne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej w poszczególnych latach.	9 084	8 510	7 568	2 387	6 004	14 683

	Informacja odnosząca się do roku 2020	2019	2018	2017	2016	2015
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	6.718	5.204	5.524	5.314	4.945	3.707
ZYSK NETTO (mln pln)	169	161	153	41	59	37
Przychód (mln pln)	965	1588	1384	941	776	668
EBITDA	396	515	366	208	192	164

Ze względu na stosunkowo nieistotny wpływ pozostałych spółek należących do Grupy Kapitałowej na główne wielkości wynikowe spółka zaprezentowała w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie dane przyporządkowane do spółki FAMUR S.A.

b) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ocenie Rady Nadzorczej wynagrodzenia w 2020 r. przyznano i wypłacono zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. W oparciu o dane objęte ww. sprawozdaniem Rada Nadzorcza FAMUR S.A. uznaje, iż Spółka prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce kryterium. Polityka Wynagrodzeń jest efektywna i spełnia założone cele, którymi są:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwałą sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

c) POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania przez biegłego rewidenta, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy, tj. w celu ustalenia czy zamieszczono w nim dane wymagane przepisami prawa, a następnie przedłożone pod obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy FAMUR S.A. w celu podjęcia uchwały (doradczej) opiniującej niniejsze sprawozdanie. Kolejnym krokiem będzie opublikowanie go na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie bezpłatnie udostępnione przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad ww. Walnego Zgromadzenia.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej sporządzających sprawozdanie:

Załącznik nr 1.

Katowice, dnia 24 maja 2021 r.

Ministerstwo Finansów
Departament Rozwoju Rynku Finansowych
ul. Świętokrzyska 12
00-916 Warszawa

Szanowni Państwo,

Działając imieniem FAMUR S.A., wskazuję, że wobec różnej praktyki i ocen, podjęliśmy istotną wątpliwość odnośnie wykładni art. 36 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. W uzasadnieniu projektu ww. ustawy (dostępnym m.in. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3755>), przyjęto, odnosząc się do proponowanego brzmienia art. 33, że:

Art. 33 wyznacza dla organów spółek publicznych termin na przyjęcie pierwszej polityki wynagrodzeń do dnia 30 czerwca 2020 r. W większości spółek w ciągu roku obrotowego odbywa się jedno walne zgromadzenie, czyli zwyczajne walne zgromadzenie, które musi odbyć się w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku. W przypadku nieustanowienia żadnego okresu przejściowego, lub ustanowienia jedynie kilkumiesięcznego okresu, obowiązek podjęcia uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej spowodowałby w istocie konieczność zwołania dodatkowego walnego zgromadzenia – wyłącznie w celu podjęcia jednej uchwały. W dniu wejścia w życie przepisów o polityce wynagrodzeń, tj. 10 czerwca 2019 r., niektóre spółki odbyłyby już bowiem zwyczajne walne zgromadzenie za rok 2018, a pozostałe miałyby jedynie 3 tygodnie na podjęcie takiej uchwały, co biorąc pod uwagę jej doniosłość dla spółki i obszerność prezentowanych informacji, sprawiłoby, że prawdopodobnie i tak nie zdążyłyby podjąć tej uchwały na zwyczajnym walnym zgromadzeniu za 2018 r. Termin 30 czerwca 2020 r. pozwoli natomiast wszystkim spółkom na przygotowanie przemyślanej polityki wynagrodzeń i jej przyjęcie na zwyczajnym walnym zgromadzeniu za rok 2019, bez konieczności zwoływania dodatkowego zgromadzenia w ciągu roku.

Opracowanie pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach będzie natomiast możliwe wspólnie za rok 2019 i 2020. Biorąc pod uwagę, że przepis przejściowy umożliwia opracowanie pierwszej polityki wynagrodzeń również w roku 2020, należy liczyć się z tym, że w większości spółek pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało jedynie rok 2020. Art. 29 ust. 2 daje jednak możliwość spółkom, które zdecydują się przyjęc politykę wynagrodzeń już w 2019 r., aby nie musiały one sporządzać sprawozdania za krótki okres.

W ostatecznym tekście ww. ustawy art. 33 stał się art. 36, ale nadal utrzymał pierwotne brzmienie, tj.:

1. Walne zgromadzenie spółki, o której mowa w art. 90c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, podejmuje uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej, o której mowa w art. 90d ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, do dnia 30 czerwca 2020 r.

FAMUR

2. Rada nadzorcza spółki, o której mowa w art. 90c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, sporządza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy zmienianej w art. 1, łącznie za rok 2019 i rok 2020

Czy zatem w sytuacji, gdy spółka przyjęła Politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 90d ustawy dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych dopiero w 2020 r., a nie już w 2019 r., sprawozdanie z realni tej Polityki sporządzone przez Radę Nadzorczą może objąć tylko dane za rok 2020, czy też (zgodnie z literalnym brzmieniem ww. art. 36 ww. ustawy) musi jednak też objąć dane za 2019 r. (choć wówczas Polityka taka nie obowiązywała i nie było podstaw do gromadzenia takich danych, jakie byłyby niezbędne do sporządzenia sprawozdania za 2019 r.).

W oczekiwaniu na Państwa stanowisko, istotne nie tylko dla nas, ale wszystkich spółek stających w tym roku po raz pierwszy przed zadaniem sporządzenia takiego sprawozdania,

pozostajemy z wyrazami szacunku,

PREZES ZARZĄDU
Miroslaw Bendzera

Wiceprezes Zarządu
ds. Rozwoju Biznesu
Ireneusz Kazimieraki

Załącznik nr 2.



MINISTERSTWO FINANSÓW
Departament Rozwoju Rynku
Finansowego

Warszawa, dnia 02 czerwca 2021 r.

FN3.701.25.2021

Famur S.A.
ul. Armii Krajowej 51
40-698 Katowice

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na pismo z 24 maja 2021 r. dotyczące interpretacji przepisu art. 36 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2217, z późn. zm.), proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

W opinii Departamentu Rozwoju Rynku Finansowego w Ministerstwie Finansów, zakres czasowy pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzanego przez spółkę będzie zależny od tego, kiedy spółka przyjęła pierwszą politykę wynagrodzeń. Zgodnie z uzasadnieniem do ww. ustawy, intencją przepisu przejściowego było bowiem, aby pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach objęło okres od przyjęcia pierwszej polityki wynagrodzeń do końca 2020 r.

Jeżeli polityka wynagrodzeń została przyjęta przez spółkę jeszcze w 2019 roku, wówczas w naszej opinii pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie część 2019 roku, w której ta polityka obowiązywała oraz cały rok 2020. Natomiast w przypadku przyjęcia przez spółkę polityki wynagrodzeń w roku 2020, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie jedynie rok 2020. Rada nadzorcza spółki będzie mogła w takiej sytuacji pominąć w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wszelkie dane dotyczące roku 2019 (przy ewentualnym wskazaniu, że w 2019 r. nie obowiązywała w spółce polityka wynagrodzeń).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że przedstawione stanowisko nie stanowi powszechnej wykładni prawa i nie jest wiążące dla podmiotów stosujących prawo.

Z poważaniem,

Dyrektor
Departamentu Rozwoju Rynku Finansowego
Katarzyna Przewalska
(podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym)