

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



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

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>3</b>
a) Sytuacja Grupy FAMUR w 2021 roku.....	5
b) Wyniki finansowe w 2021 roku .....	5
<b>II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ FAMUR S.A.....</b>	<b>7</b>
a) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (kwota brutto) .....	8
b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto) .....	13
c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota brutto).....	14
d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ) .....	15
e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR.....	15
<b>III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH.....</b>	<b>15</b>
<b>IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA .....</b>	<b>15</b>
<b>V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F .....</b>	<b>15</b>
<b>VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH.....</b>	<b>16</b>
<b>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 .</b>	<b>19</b>
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 .	19
b) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	19
c) POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	20

# I. WPROWADZENIE



## WPROWADZENIE

W **FAMUR S.A.** (dalej także „**Spółka**”) funkcjonuje, przyjęta uchwałą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki 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 2021.

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.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej FAMUR S.A. za rok 2020 zostało sporządzone i przyjęte przez Radę Nadzorczą FAMUR S.A. zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Uchwała nr 654/XIV/2021 z dnia 14 lipca 2021 roku). Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie FAMUR S.A. na podstawie art. 90g ust. 6 wyżej wymienionej Ustawy wyraziło pozytywną opinię o Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej FAMUR S.A. za rok 2020 (Uchwała nr 4 z dnia 17 sierpnia 2021 roku).

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.

Poniżej znajduje się tabela ze składem Członków Zarządu:

Imię i nazwisko
<b>Skład Zarządu za okres 01.01-31.12.2021 r.</b>
1) Mirosław Bendzera
2) Beata Zawiszowska
3) Dawid Gruszczyk
4) Adam Toborek (do 21.06.2021)
5) Tomasz Jakubowski
6) Ireneusz Kazimierski

Poniżej znajduje się tabela ze składem Rady Nadzorczej:

Imię i nazwisko
<b>Skład Rady Nadzorczej za okres 01.01-31.12.2021 r.</b>
1) Tomasz Domogała
2) Czesław Kisiel
3) Jacek Leonkiewicz
4) Dorota Wyjadłowska
5) Magdalena Zajązkowska-Ejsymont (do 22.06.2021)
6) Tomasz Kruk
7) Adam Toborek (od 22.06.2021)

## a) Sytuacja Grupy FAMUR w 2021 roku

### **Zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczna Grupy FAMUR**

Grupa FAMUR była, jest i będzie organizacją społecznie odpowiedzialną. Rozwój Spółki ma być realizowany w sposób zrównoważony, mający na względzie wszystkich interesariuszy, w tym w szczególności akcjonariuszy, pracowników i społeczność lokalną. Spółka w swoich działaniach kieruje się odpowiedzialnością wobec otoczenia zewnętrznego oraz przywiązywaniem dużej wagi do bezpieczeństwa i ochrony środowiska naturalnego.

Wybuch, pod koniec lutego 2022 roku, wojny na terenie Ukrainy wywołał znaczące zakłócenia na rynkach surowców, pogorszył perspektywy globalnej gospodarki, a przede wszystkim spowodował kryzys humanitarny w tym regionie. Grupa FAMUR i jej pracownicy aktywnie angażują się w działania na rzecz osób uciekających przed wojną oraz wspierają organizacje pozarządowe pomagające ludności, która pozostała w Ukrainie. Otoczyliśmy również szczególną troską pracowników narodowości ukraińskiej oraz ich rodziny i przyjaciół.

Jednocześnie konsekwentnie budujemy świadomość troski o środowisko naturalne wśród pracowników Grupy poprzez prowadzenie programu dobrych praktyk wewnątrz organizacji. Kładziemy nacisk na oszczędności miejsca, czasu i zasobów, a co za tym idzie zużycia energii, segregacji odpadów - już na etapie planowania pracy. U uruchomiliśmy również inwestycje ukierunkowane na optymalizację zużycia czynników energetycznych oraz własne źródła wytwarzania „zielonej energii”. Poprzez edukację pogłębiany świadomość konieczności podejmowania dalszych działań na rzecz skutecznego wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju.

Raportowanie informacji niefinansowych stanowi dla Spółki niezwykle istotny kanał komunikacji, dzięki któremu można przedstawić stopień realizacji zadań i kierunków rozwoju zaprojektowanych przez Spółkę dla obszaru ESG (Environmental, Social and Governance).

Ubiegły rok to nadal mierzenie się z wpływem pandemii Covid-19 na funkcjonowanie firmy oraz jej pracowników. Grupa konsekwentnie przywiązywała szczególną uwagę do poziomu bezpieczeństwa pracowników wprowadzając odpowiednie procedury, m. in. stosownie do potrzeb tryb pracy zdalnej, środki bezpieczeństwa higienicznego, możliwość korzystania z programu szczepień, jak również dostęp do testów na obecność Covid-19.

## **b) Wyniki finansowe w 2021 roku**

W 2021 roku Grupa FAMUR osiągnęła 1 050 mln zł przychodów, co oznacza 8% spadku względem roku poprzedniego. Przychody realizowane na rynkach zagranicznych wyniosły 34%. Wygenerowane przychody przełożyły się na 314 mln zł wskaźnika EBITDA. Przepływy z działalności operacyjnej osiągnęły 209 mln zł mimo wzrostu zaangażowania FAMUR w zakup komponentów niezbędnych do budowy farm PV. Na koniec grudnia 2021 r. Grupa FAMUR wykazała 423 mln zł nadwyżki środków pieniężnych nad długiem finansowym. W drugiej połowie 2021 roku Grupa FAMUR dokonała emisji „Zielonych Obligacji” o wartości 400 mln zł. Zatem są zapewnione fundusze na realizację ogłoszonej w maju 2021r. strategii przekształcenia Grupy FAMUR w holdingu inwestujący w zieloną transformację oraz inne perspektywiczne branże przemysłowe.

W ramach przygotowywania Grupy FAMUR do dalszego rozwoju w kierunku budowy holdingu inwestującego w zieloną transformację jak również w świetle zachodzących globalnie zmian rynkowych w podejściu do wykorzystania węgla energetycznego w sektorze energetycznym w wyniku 4 kwartału 2021r. został rozpoznany odpis aktualizujący na kwotę 95 mln zł wynikający z trwałej utraty wartości firmy przypisanej do segmentu maszyn górniczych, co skutkowało obniżeniem zysku netto za rok 2021 do poziomu 25 mln zł. Zdarzenie miało charakter jednorazowy i niepieniężny.

## **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 2021 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 2021 rok	Mirosław Bendzera	Beata Zawiszowska	Dawid Gruszczyk
<b>Wynagrodzenie stałe</b>	<b>636.189,72 (189,72 zwrot składek)</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 34,3%	<b>516.033,71 (33,71 zwrot składek)</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 35,7%	<b>456.000</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 36,2%
<b>Świadczenia w systemie kafeteryjnym</b>	<b>14.565,29</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 0,8%	<b>12.830</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 0,9%	<b>14.250</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1,1%
<b>Świadczenia dodatkowe</b>	<b>94.842,37 w tym:</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny - 541,40 zł - zakwaterowanie - 87.600 - delegacje - 1.900,97 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 5,1%	<b>5.341,40 w tym:</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny - 541,40 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,4%	<b>5.386,40 w tym:</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny - 586,40 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,4%
<b>Wynagrodzenie zmienne</b>	<b>1.110.855 w tym:</b> część premii za 2021 r. wypłacona w 2021 r.: 482.163*  premia za 2020 r. wypłacona w 2021 r.: 628.692  % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 59,8%  % wynagrodzenia zmiennego za 2020 rozliczonego w 2021: 33,87%  * premia MBO za wyjątkiem części wynikowej za rok 2021 zaliczkowo została wypłacona w 2021 roku	<b>912.550 w tym:</b> część premii za 2021 r. wypłacona w 2021 r.: 396.900*  premia za 2020 r. wypłacona w 2021 r.: 515.650  % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 63%  % wynagrodzenia zmiennego za 2020 rozliczonego w 2021: 35%  * premia MBO za wyjątkiem części wynikowej za rok 2021 zaliczkowo została wypłacona w 2021 roku	<b>784.805 w tym:</b> część premii za 2021 r. wypłacona w 2021 r.: 337.860*  premia za 2020 r. wypłacona w 2021 r.: 446.945  % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 62,3%  % wynagrodzenia zmiennego za 2020 rozliczonego w 2021: 35,46%  * premia MBO za wyjątkiem części wynikowej za rok 2021 zaliczkowo została wypłacona w 2021 roku
<b>Całkowite wynagrodzenie</b>	<b>1.856.452,38</b>	<b>1.446.755,11</b>	<b>1.260.441,40</b>

Imię i nazwisko / funkcja w Zarządzie i czasokres jej pełnienia			
w PLN za 2021 rok	Adam Toborek (do 21.06.2021)	Tomasz Jakubowski	Ireneusz Kazimierski
<b>Wynagrodzenie stałe</b>	<b>216.600</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 21,3%	<b>456.000</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 37,2%	<b>480.000</b> % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 42,57%
<b>Świadczenia w systemie kafeteryjnym</b>	<b>5.994</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 0,6%	<b>5.300</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 0,4%	<b>10.870</b> % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 0,96%
<b>Świadczenia dodatkowe</b>	<b>3.702,27 w tym:</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 2.400 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - delegacje - 1.302,27  % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,4%	<b>4.800 w tym:</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop)  % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,4%	<b>34.698,55 w tym</b> - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 2.680 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Koszty zakwaterowania podczas podróży służbowych 23.040 - nauka języka angielskiego 7.702 - delegacje 1.276,55 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 3,07%
<b>Wynagrodzenie zmienne</b>	<b>454.154 w tym:</b> premia za 2020 r. wypłacona w 2021 r.: 454.154  % wynagrodzenia zmiennego za 2020 rozliczonego w 2021: 44,72%	<b>764.345 w tym:</b> część premii za 2021 r. wypłacona w 2021 r.: 317.400*  premia za 2020 r. wypłacona w 2021 r.: 446.945  % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 62%  % wynagrodzenia zmiennego za 2020 rozliczonego w 2021: 36,47% * premia MBO za wyjątkiem części wynikowej za rok 2021 zaliczkowo została wypłacona w 2021 roku	<b>351.844 w tym:</b> część premii za 2021 r. wypłacona w 2021 r.: 351.844*  % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 31,23%  * premia MBO za wyjątkiem części wynikowej za rok 2021 zaliczkowo została wypłacona w 2021 roku
<b>Odprawy</b>	<b>38.000</b> % odprawy do wynagrodzenia całkowitego: 3,7%		
<b>Dodatkowe nagrody</b>	<b>297.000</b> – jednorazowa nagroda przyznana za zaangażowanie w sprawy szczególne dla spółki % dodatkowych nagród do wynagrodzenia całkowitego: 29,24%		<b>250.000</b> % dodatkowych nagród do wynagrodzenia całkowitego: 22,17%
<b>Całkowite wynagrodzenie</b>	<b>1.015.450,27</b>	<b>1.225.645,00</b>	<b>1.127.412,55</b>

## 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 2021 r. mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń.

**2)** 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, umożliwiając 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 12.000 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. W tabeli wskazano wartość punktów – świadczeń, z których Członek Zarządu skorzystał w 2021 r.

**3)** 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 pokrycie 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 2021 r. z podstawowych świadczeń typu samochód służbowy z kartą paliwową korzystali wszyscy Członkowie Zarządu. Rada Nadzorcza podjęła decyzję o możliwości skorzystania z mieszkania do nieodpłatnego korzystania. Jeden z Członków Zarządu skorzystał ze świadczenia w postaci nauki języka obcego. Trzech Członków Zarządu korzysta z pakietu medycznego na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników.

**4)** Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowie 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 mają zastosowania do wynagrodzenia zmiennego za rok 2021 – w części – zaliczkowo wypłaconego w 2021 r., a w części rozliczanego w 2022 r., gdyż te zostaną wykazane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2022 r., po finalnej ich ocenie i rozliczeniu przez Radę Nadzorczą.

W 2021 roku wynagrodzenie zmienne za rok 2020 wypłacone w 2021 roku względem wynagrodzenia stałego łącznie dla Członków Zarządu wynosiło 31,42%.

W roku 2021 zostały wyznaczone Zarządowi cele, za realizację których Zarząd mógł uzyskać wynagrodzenie zmienne, na chwilę sporządzenia sprawozdania zostały one już częściowo ocenione oraz zaliczkowo wypłacone w 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 2021 r. przyznano dwie takie nagrody.

**7)** W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń. W sprawozdaniu w tym obszarze ujęto odprawę wypłaconą Panu Adamowi Toborowski, w związku z zakończeniem przez niego pełnienia funkcji Członka Zarządu FAMUR S.A. ze względu na powierzenie mu zadań w strukturach Grupa TDJ.

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.

Należy jednak nadmienić, że na wniosek Zarządu FAMUR S.A. oraz za zgodą Rady Nadzorczej znaczna część wynagrodzenia zmiennego należnego za realizację celów za rok 2021, która pierwotnie wypłacona byłaby w roku 2022, została wypłacona w grudniu 2021 roku, a zostanie ostatecznie rozliczona w 2022 roku.

**b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto)****Za 2021r. PLN**

Imię i nazwisko Członka Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie stałe w 2021 r.
Tomasz Domogała	6.000 + 227,48 zwrot składek
Czesław Kisiel	6.000
Jacek Leonkiewicz	12.000
Dorota Wyjadłowska	12.000
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont (do 06.2021)	2.866,74 + 97,64 zwrot składek
Tomasz Kruk	12.000 + 117,75 zwrot składek
Toborek Adam (od 06.2021)	3.150,03

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 250,00 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	2021r.
<b>Beata Zawiszowska</b>	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Członek Zarządu Famur Finance Sp. z o.o. Członek Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o.	24.000 2.400 2.400
<b>Mirosław Bendzera</b>	Przewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Przewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A. Przewodniczący Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o. Prezes Zarządu Famur Solar Sp. z o.o.	24.000 6.000 2.400 1.750
<b>Tomasz Jakubowski</b>	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	24.000
<b>Dawid Gruszczyk</b>	Sekretarz Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	24.000 6.000
<b>Adam Toborek</b>	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. (do 21.06.2021) Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A. (do 21.06.2021) Przewodniczący Rady Nadzorczej Polskie Maszyny Górnicze S.A. (do 21.06.2021) Prezes Zarządu – Mining Equipment Finance Sp. z o.o. (do 21.06.2021)	11.400 5.700 570 1.140
<b>Dorota Wyjadłowska</b>	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000
<b>Tomasz Kruk</b>	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000 + 117,75 zwrot składek

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 2021 r. nie zostały przyznane.

## **e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

W FAMUR S.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 2021 r. nie zostały przyznane.

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

W 2021 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 2020, które zostały ocenione w 2021 a wypłata ich nastąpiła w 2021 roku.

Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Wynik (realna wy- dajność) i aktualna na- groda	Uwagi
<b>Mirosław Bendzera</b>  <b>Prezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	202.838,00	
	Cele zadaniowe	129.938,00	
	Cele budżetowe	228.166,00	
	Cele uznaniowe	67.750,00	
<b>Beata Zawiszowska</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	166.078,00	
	Cele zadaniowe	121.500,00	
	Cele budżetowe	187.572,00	
	Cele uznaniowe	40.500,00	
<b>Dawid Gruszczyk</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	147.698,00	
	Cele zadaniowe	97.308,00	
	Cele budżetowe	165.939,00	
	Cele uznaniowe	36.000,00	
<b>Adam Toborek</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	147.698,00	
	Cele zadaniowe	104.517,00	
	Cele budżetowe	165.939,00	
	Cele uznaniowe	36.000,00	
<b>Tomasz Jakubowski</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	147.698,00	
	Cele zadaniowe	97.308,00	
	Cele budżetowe	165.939,00	
	Cele uznaniowe	36.000,00	



Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w roku 2021, za które wypłata częściowo nastąpiła w 2021 roku. Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022 i ujęty w sprawozdaniu za rok 2022.

Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Wynik (realna wydajność) i aktualna nagroda	Uwagi
<b>Mirosław Bendzera</b>  <b>Prezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	*	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 482.163 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	107.633,00	
	Cele budżetowe	297.000,00	
	Cele uznaniowe	77.500,00	
<b>Beata Zawiszowska</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	*	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 393.900 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	113.400,00	
	Cele budżetowe	243.000,00	
	Cele uznaniowe	40.500,00	
<b>Dawid Gruszczyk</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	*	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 337.860 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	85.860,00	
	Cele budżetowe	216.000,00	
	Cele uznaniowe	36.000,00	
<b>Tomasz Jakubowski</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	*	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 317.400 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	65.400,00	
	Cele budżetowe	216.000,00	
	Cele uznaniowe	36.000,00	
<b>Ireneusz Kazimierski</b>  <b>Wiceprezes Zarządu</b>	Cele wynikowe	*	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 351.400 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	68.344,00	
	Cele budżetowe	243.000,00	
	Cele uznaniowe	40.500,00	

**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 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.

**c) współpraca – rozumiana jako:**

- budowanie i darzenie się zaufaniem oraz tworzenie zgranego zespołu,
- słuchanie innych i uczenie się od innych, branie pod uwagę każdego głosu w dyskusji,
- wspólne działanie na rzecz realizacji celu,
- cieszenie się z sukcesów naszych ludzi oraz promowanie ich w organizacji.

**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:**

- dotrzymywanie 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.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Przeciętne wynagrodzenie Członka Zarządu w poszczególnych latach.	1 487 664,86	499 155	1 161 732	638 513	666 174	434 813

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Przeciętne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej w poszczególnych latach.	9077	9 084	8 510	7 568	2 387	6 004

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	6 864	6 718	5 204	5 524	5 314	4 945
Zysk netto (mln PLN)	35	169	161	153	41	59
Przychód (mln PLN)	916	965	1588	1384	941	776
EBITDA	229	396	515	366	208	192

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 Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki w 2021 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 trwały 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.